

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA USIA MUDA DI KABUPATEN TAKALAR**

**NUR AKBAR**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2014**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA USIA MUDA DI KABUPATEN TAKALAR**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**NUR AKBAR  
A11109303**



Kepada

**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2014**

# SKRIPSI

## ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA USIA MUDA DI KABUPATEN TAKALAR

disusun dan diajukan oleh

**NUR AKBAR**  
**A11109303**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 13 Maret 2014

Pembimbing I

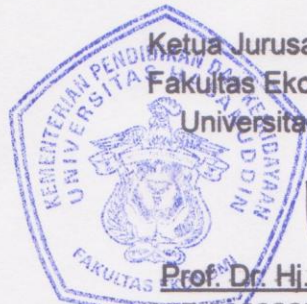


Drs. Muh Yusri Zamhuri, MA, Ph.D  
NIP 19600119 198903 1 002

Pembimbing II



Dr. Hj. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si  
NIP 19660811 199103 2 001



Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA  
NIP 19630625 198703 2 001

# SKRIPSI

## ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA USIA MUDA DI KABUPATEN TAKALAR

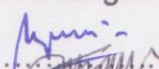
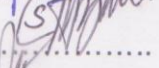
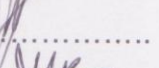


disusun dan diajukan oleh

**NUR AKBAR**

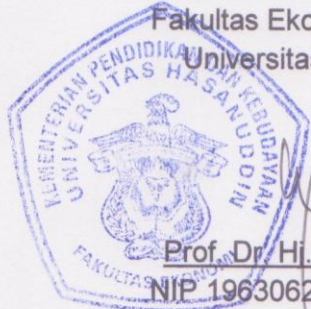
**A11109303**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **8 April 2014** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Muh Yusri Zamhuri, MA, Ph.D	Ketua	1 ..... 
2.	Dr. Hj. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si	Sekretaris	2 ..... 
3.	Prof. Dr. H Muh Yunus Zain, SE., MA	Anggota	3 ..... 
4.	Dr. H. Madris, DPS, M. Si	Anggota	4 ..... 
5.	Dr. Ir. Muh Jibril Tajibu, SE., M.Si	Anggota	5 ..... 

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA  
NIP. 19630625 198703 2 001

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NUR AKBAR  
NIM : A11109303  
Jurusan/Program Studi : ILMU EKONOMI/STRATA SATU (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA USIA MUDA DI KABUPATEN TAKALAR**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 5 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 April 2014

Yang membuat pernyataan,

**NUR AKBAR**

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda di Kabupaten Takalar”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi ( SE ) pada jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari adanya dukungan dari berbagai pihak yang telah sangat membantu dalam penulisan skripsi baik secara langsung maupun tidak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya tersebut terutama untuk:

- Orang tua penulis, terima kasih atas doa dan restu, serta segala pengertian dan dukungannya baik secara moril maupun materil yang tidak pernah putus sehingga tibalah penulis pada masa akhir studi.
- Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA yang juga merupakan penasehat akademik yang selalu memberikan masukan dan pesan-pesan moral selama masa studi.
- Bapak Drs. Muh Yusri Zamhuri, MA, Ph.D selaku pembimbing I, terima kasih telah banyak meluangkan waktunya untuk berdiskusi dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
- Ibu Dr. Hj. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa dapat meluangkan waktunya untuk berdiskusi selama membimbing penulis.



- Bapak Prof. Dr. H. Muh Yunus Zain, SE, MA, bapak Dr. H. Madris, DPS, M. Si, bapak Dr. Ir. Muh Jibril Tajibu, SE., M. Si selaku penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang berguna demi perbaikan skripsi ini.
- Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama penulis menjalani kewajiban sebagai mahasiswa.
- Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu dalam pengurusan administrasi, Pak Parman, Pak Akbar, Pak Safar, dan masih banyak lagi yang belum disebutkan. Terima kasih banyak.
- Seluruh pegawai BPS Sulsel yang telah membantu mencari data dalam penelitian ini.
- Saudara-saudara Penulis, k' aris, k' acca, k' accunk, k' anthi, k' ai' yang terus memberika dorongan semangat untuk menyelesaikan kuliah.
- Teman-teman Spartans 09, Novi, Farel, Uli, Alif, Arzad, Ardi, Kia, Eki, Cakra, Fitri, Lisda, Yoshiko, Tika, Ukhie, Manchex, Debbie, Komar, Tiffani, Nasrun, Mamet, Tami, Anas, Kele, Tika, Rifa, Viki, Sammy, Muge', Mail, Caca, Oni, Daya', Mas Indra, Nisa, Firman, Dewa, Anto, Rian, Boge', Rahma, Ima, Yuyun, Kanda Zhoel, Daud, Rara, Chris, Fadel, Yassir, Rusman, Lidya, Ani, Devi, Irvan, Accul, Resi, Abduh, Kingking dan Wawan. Semangat trus buat yang sementara menyusun.
- Semua pihak yang telah membantu Penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Akhirnya semua penulis kembalikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmatNya penulis dapat membuat skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sesuatu karya yang memberi dampak positif. Semoga ini menjadi awal bagi penulis untuk terus berkarya.

Makassar, April 2014.

Peneliti



**ABSTRAK****ANALISIS PENAWARAN TENAGA KERJA USIA MUDA DI KABUPATEN TAKALAR**

Nur Akbar  
Muh Yusri Zamhuri  
Hj. Sri Undai Nurbayani

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar yang diukur dari tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK usia 15-19 tahun).

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah dan tingkat kemiskinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda pada tingkat signifikansi 5%.

Variasi dari perubahan variabel dependen yaitu penawaran tenaga kerja usia muda mampu dijelaskan secara serentak oleh variabel independen yaitu pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah dan tingkat kemiskinan, sebesar 84% ditentukan oleh perubahan pada variabel-variabel independen tersebut dan sisanya 16% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata kunci : penawaran tenaga kerja, TPAK, pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan.

## **ABSTRACT**

### **LABOR SUPPLY ANALYSIS IN YOUNG AGE AT THE TAKALAR REGENCY**

Nur Akbar  
Muh Yusri Zamhuri  
Hj. Sri Undai Nurbayani

This study aimed to analyze the effect of income per capita, quality of human resources, wage rates, and poverty rates on labor supply in young age at the Takalar regency measured from the labor force participation rate (LFPR age 15-19 years ).

The data used in this study is secondary data. This study indicate that the factor income per capita, the quality of human resources, wage rates and poverty rates simultaneously significant effect on labor supply in young age significantly at a rate of 5%.

The variation of the dependent variable is the change in labor supply in young age able to be explained simultaneously by independent variables are income per capita, quality of human resources, wage rates and poverty rates, by 84% determined by changes in the independent variables and the remaining 16% is explained by the other variables.

Keywords : labor supply, LFPR, income per capita, quality of human resources, wage rates, and poverty rates.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	I
HALAMAN JUDUL.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN .....	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	V
PRAKATA.....	VI
ABSTRAK.....	IX
ABSTRACT .....	X
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL .....	XIV
DAFTAR GAMBAR .....	XV
DAFTAR LAMPIRAN .....	XVI
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1. Konsep Ketenagakerjaan.....	7
2.1.2. Penawaran Tenaga Kerja .....	15
2.1.3. Konsep Pendapatan Perkapita .....	17
2.1.4. Konsep Mutu SDM.....	20
2.1.5 Konsep Tingkat Upah .....	23
2.1.6 Konsep Tingkat Kemiskinan.....	28
2.1.7. Hubungan Pendapatan Perkapita Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda.....	 33
2.1.8. Hubungan Mutu SDM Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda .....	 34
2.1.9. Hubungan Tingkat Upah Dan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda .....	 35

2.1.10. Hubungan Tingkat Kemiskinan Dan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda .....	36
2.2. Tinjauan Empiris .....	37
2.3. Kerangka Pikir .....	38
2.4. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1. Daerah Penelitian.....	41
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	41
3.4. Metode Analisis.....	42
3.5. Definisi Operasional .....	44
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1. Gambaran Umum Kabupaten Takalar .....	46
4.1.1. Keadaan Geografis .....	46
4.1.2. Perkembangan Penduduk.....	47
4.1.3. Kondisi Ketenagakerjaan .....	48
4.2. Deskripsi Data .....	49
4.2.1. Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Usia Muda Di Kabupaten Takalar .....	50
4.2.2. Perkembangan Pendapatan Perkapita Di Kabupaten Takalar.....	52
4.2.3. Perkembangan Mutu SDM Di Kabupaten Takalar.....	53
4.2.4. Perkembangan Tingkat Upah Di Kabupaten Takalar.....	55
4.2.5. Perkembangan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Takalar.....	56
4.3. Analisis Data .....	57
4.4. Pembahasan .....	58
4.5. Uji Statistik .....	60
4.5.1. Pengaruh Pendapatan Perkapita ( $X_1$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda.....	62
4.5.2. Pengaruh Mutu SDM ( $X_2$ ) Terhadap Penawaran	

Tenaga Kerja Usia Muda .....	63
4.5.3. Pengaruh Tingkat Upah ( $X_3$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda .....	64
4.5.4. Pengaruh Tingkat Kemiskinan ( $X_4$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda.....	65
4.5.5. Uji F .....	65
4.5.6. Uji t .....	66
 BAB V PENUTUP .....	 68
5.1. Kesimpulan .....	68
5.2. Saran .....	69
5.3. Kelemahan Penelitian .....	70
 DAFTAR PUSTAKA.....	 71
 LAMPIRAN .....	 74

### DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penduduk Berumur 15-19 Tahun Yg Bekerja Menurut Golongan Umur.....	3
Tabel 4.1	Luas Wilayah Menurut Kecamatan.....	47
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kabupaten Takalar Berdasarkan Kecamatan (Jiwa) .....	47
Tabel 4.3	Keadaan Tenaga Kerja Di Kabupaten Takalar (Jiwa).....	49
Tabel 4.4	TPAK Usia 15-19 Tahun Di Kab.Takalar Periode 2000-2012.....	51
Tabel 4.5	Perkembangan Pendapatan Perkapita Di Kab.Takalar Periode 2000-2012 .....	53
Tabel 4.6	Perkembangan Mutu SDM di.Kab Takalar periode 2000-2012.....	54
Tabel 4.7	Proksi Upah Minimum Kab. Takalar Periode 2000-2012 .....	56
Tabel 4.8	Tingkat Kemiskinan Di Kab.Takalar Periode 2000-2012 (%) .....	57
Tabel 4.9	Deskriptif Statistik Variabel-Variabel yang Diestimasi.....	58
Tabel 4.10	Hasil Estimasi Regresi .....	61

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Bagan Komposisi Penduduk Dan Tenaga Kerja .....	10
Gambar 2.2	Kerangka Pikir .....	40



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Data Variabel Regresi.....	75
Lampiran 2	Output Pengolahan Data Dengan SPSS 16.0.....	76

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi, sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan faktor produksi tersebut untuk menghasilkan barang. Penyediaan tenaga kerja pun sifatnya terbatas karena tidak semua penduduk merupakan tenaga kerja. Hanya penduduk yang telah mencapai umur minimum tertentu baru bisa dianggap sebagai tenaga kerja potensial atau angkatan kerja. Itupun tidak semua angkatan kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi, yang terlibat dalam kegiatan ekonomi hanyalah mereka yang bekerja.

Penduduk yang bekerja dapat dibedakan menurut kelompok umur. Tujuannya adalah untuk melihat kontribusi pekerja usia anak-anak, pekerja usia produktif dan pekerja usia tua dalam pasar tenaga kerja. Idealnya, mayoritas penduduk yang bekerja dalam pasar tenaga kerja berusia produktif yang berusia 15 hingga 64 tahun. Namun tidak menutup kemungkinan penduduk usia anak-anak dan tua dapat ikut andil dalam pasar tenaga kerja. Hal ini antara lain disebabkan adanya rasa tanggung jawab untuk mencari nafkah, membantu ekonomi rumah tangga atau keluarga, adanya kebutuhan akan sosialisasi dan pengakuan dari masyarakat.

Jumlah angkatan kerja dalam suatu negara atau daerah pada waktu tertentu tergantung dari jumlah penduduk usia kerja. Perbandingan antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja disebut tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Semakin besar jumlah penduduk usia kerja semakin besar pula jumlah angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi oleh

berbagai faktor demografis, sosial dan ekonomi. Faktor-faktor ini antara lain : umur, tingkat pendidikan, daerah tempat tinggal (daerah kota dan desa) dan pendapatan (Simanjuntak, 1985).

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) merupakan salah satu indikator penting dalam kegiatan perekonomian, karena indikator ini bisa menjadi ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat persediaan tenaga kerja sehingga mempunyai arti penting bagi keperluan perencanaan pembangunan khususnya dibidang ketenagakerjaan baik secara regional maupun nasional. TPAK penduduk usia muda biasanya rendah, karena pada masa-masa tersebut umumnya mereka masih bersekolah dan merasa belum mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah.

Akan tetapi jika kita melihat kondisi saat ini tidak sedikit penduduk usia muda yaitu penduduk yang berumur 15 hingga 19 tahun meninggalkan sekolah untuk bekerja. Keterlibatan penduduk usia muda dalam kegiatan perekonomian tidak terlepas dari kondisi ekonomi keluarga yang termasuk ke dalam kategori penduduk miskin. Oleh karena itu, penduduk tersebut harus bekerja keras untuk memperbaiki kondisi ekonominya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Akan tetapi dalam banyak kasus, walaupun telah bekerja dengan jam kerja yang relatif panjang, pendapatan yang diperoleh penduduk tersebut masih tetap relatif rendah. Agar tetap bisa bertahan hidup, mereka berusaha mengerahkan seluruh tenaga yang ada untuk mencari nafkah walaupun tenaga tambahan tersebut adalah anak mereka yang masih dalam usia sekolah.

Fenomena pekerja usia muda yang telah ikut serta dalam kegiatan ekonomi baik yang memperoleh upah maupun tidak, sebenarnya bukanlah suatu hal baru, bahkan pekerja usia muda ini sebenarnya merupakan persoalan klasik. Semakin lama semakin banyak pekerja usia muda atau anak-anak yang terpaksa

bekerja, baik yang terlibat langsung secara ekonomi di pasar kerja maupun yang membantu orang tua untuk menambah pendapatan dan yang bekerja di rumah.

Berbagai pekerjaan digeluti oleh anak yang bersekolah, putus sekolah, bahkan ada yang tidak sempat bersekolah. Padahal di usia anak kebutuhan yang seharusnya dipenuhi oleh mereka adalah mendapatkan pendidikan. Sayangnya, dikarenakan faktor kemiskinan mereka terpaksa bekerja. Meskipun ada beberapa anak yang mengatakan dia ingin bekerja karena bayarannya yang menarik atau karena anak tersebut tidak suka sekolah, hal tersebut tetap merupakan hal yang tidak diinginkan karena tidak menjamin masa depan anak tersebut.

Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan jumlah penduduk usia 15 sampai 19 tahun di Kab.Takalar yang bekerja sebesar 7.732 orang pada tahun 2010 dan mengalami kenaikan pada tahun 2011 sebesar 9.036 orang, jumlah ini cukup besar jika dibandingkan dengan jumlah penduduk sebesar 24.821 Artinya 36,4% penduduk usia 15-19 tahun yang harusnya bersekolah tetapi memilih untuk bekerja. Untuk lebih jelasnya bisa kita lihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1 : Penduduk Berumur 15-19 Tahun Yang Bekerja Menurut Golongan Umur (Jiwa)**

Tahun	penduduk berumur 15-19 tahun yg bekerja	jumlah penduduk usia 15-19 tahun
2008	8.121	24.578
2009	8.067	25.710
2010	7.732	24.574
2011	9.036	24.821
2012	8.454	25.069

Sumber : BPS, Takalar Dalam Angka dalam berbagai terbitan

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2008 sebesar 33% dari jumlah penduduk usia 15-19 tahun sedang bekerja, dan terus mengalami penurunan hingga pada tahun 2010 sekitar 31,4% dan pada tahun 2011 jumlah penduduk usia 15-19 tahun yang bekerja naik cukup tinggi sebesar 36,4%. Dan

pada tahun 2012 jumlah penduduk usia 15-19 tahun yang bekerja mengalami penurunan menjadi 33,7%.

Pekerja usia muda dengan alasan umur dan keterbatasan kemampuan yang dimiliki, kebanyakan dari mereka bekerja di sektor-sektor informal seperti menggarap lahan keluarga, pedagang asongan, tukang parkir, penjual koran, dan lain sebagainya. Selain itu pekerja usia muda memilih untuk bekerja juga didorong oleh diri sendiri yakni pola pikir praktis mereka yang lebih memilih bekerja dan migrasi ke kota dibanding melanjutkan sekolah. Dengan kondisi tersebut maka tingkat pendidikan mereka menjadi rendah. Jika tingkat pendidikan formal penduduk rendah akan berdampak pada keterampilan dan kemampuan penduduk yang rendah sehingga produktivitas akan menjadi rendah dan pada akhirnya pendapatan rendah.

Apabila penduduk usia muda memilih untuk bersekolah maka akan meningkatkan kualitas dari tenaga kerja usia muda, karena pendidikan mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Itulah sebabnya pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik. Kedua bentuk pasar tenaga kerja tersebut berbeda dalam beberapa hal. Pertama, tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi dari pada yang tidak terdidik. Produktivitas pekerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah atau penghasilan pekerja, yaitu berbanding lurus dengan tingkat pendidikannya. Kedua, dari segi waktu, *supply* tenaga kerja terdidik haruslah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Ketiga, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu untuk menyeleksi tenaga kerja terdidik daripada

tenaga kerja tidak terdidik. penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja (Simanjuntak, 1985). Jadi dapat dikatakan bahwa meningkatkan mutu pendidikan akan meningkatkan penghasilan individu dan masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Artinya pendidikan merupakan investasi dimasa depan.

Faktor tingkat upah juga dapat mempengaruhi penduduk usia muda untuk masuk atau tidak ke pasar tenaga kerja, di mana jika tingkat upah tinggi maka makin banyak penduduk akan masuk ke dalam pasar tenaga kerja, dan secara otomatis meningkatkan partisipasi angkatan kerja usia muda. Akan tetapi jika tingkat upah rendah maka penduduk lebih memilih untuk tidak bekerja atau lebih memilih untuk bersekolah dengan tujuan bisa meningkatkan kemampuan atau keterampilan sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di masa yang akan datang. Perbaikan upah berarti peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat. Peningkatan pendapatan masyarakat akan meningkatkan permintaan akan barang dan jasa yang kemudian pada gilirannya secara makro mendorong perusahaan untuk menambah produksi (Ilham, 2010).

Ada berbagai faktor yang menyebabkan penduduk usia muda masuk ke dalam pasar tenaga kerja yaitu pendapatan yang rendah, pendidikan formal yang rendah sehingga tidak adanya keterampilan atau pengalaman kerja dan sebagian besar penduduk usia muda berasal dari keluarga miskin yang tidak pernah memilih pekerjaan asal mereka memperoleh pendapatan walaupun rendah. Berdasarkan fenomena inilah maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda Di Kabupaten Takalar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, masalah pokok yang dapat dirumuskan sebagai berikut: apakah pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan referensi untuk melengkapi referensi-referensi yang telah ada, sehingga bermanfaat bagi penulis maupun orang lain.
2. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk kasus-kasus serupa mengenai tenaga kerja usia muda.
3. Dapat mengetahui perkembangan tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar.
4. Sebagai bahan informasi bagi pemerintah daerah dalam menyusun strategi/kebijakan ketenagakerjaan dimasa akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Konsep Ketenagakerjaan**

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang (Bakir dan Manning, 1984).

Menurut UU No.14 Tahun 1969 Bab 1 Pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja didefinisikan bahwa tenaga kerja itu adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, di dalam maupun di luar hubungan pekerjaan guna menghasilkan barang-barang maupun jasa-jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Swasono dan Sulistyaningsih, 1983). Pengertian tenaga kerja tersebut mengandung maksud bahwa tenaga kerja mempunyai hubungan positif dengan kegiatan produksi karena sebagai sumber kekuatan yang senantiasa dapat mendorong kepastian produksi dalam hubungan ini ialah orang yang aktif melakukan pekerjaan dan memproduksi dan atau menghasilkan barang dan jasa yang tidak digunakan oleh diri sendiri tetapi oleh masyarakat luas. Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Kusumosuwidho, 1981).

Menurut Simanjuntak (1985) yang dimaksud tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti bersekolah, mengurus rumah tangga

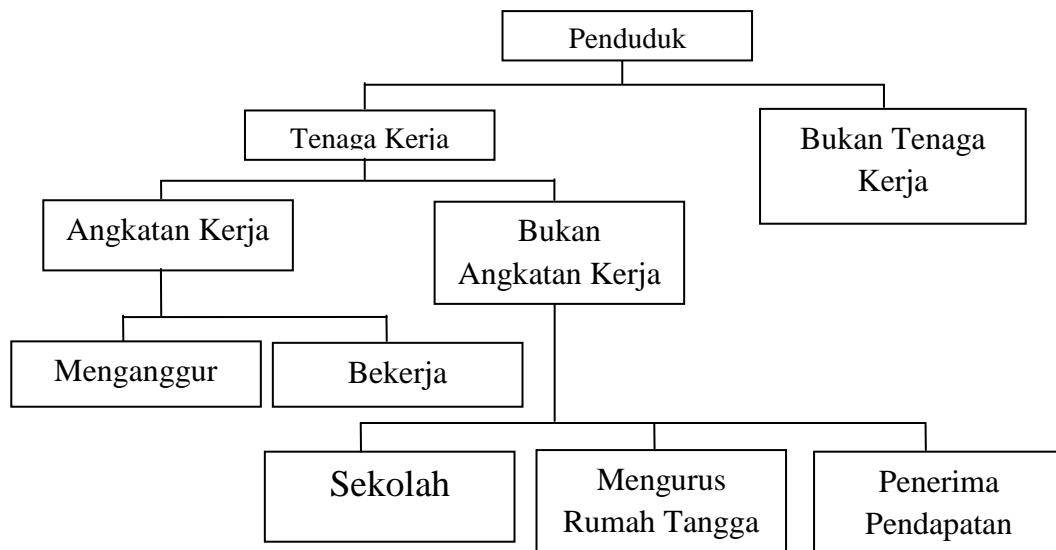
dan penerima pendapatan lain. Batas umur minimum tenaga kerja yaitu 15 tahun tanpa ada batas umur maksimum. Menurut Soeroto (2002) bahwa tenaga kerja secara keseluruhan adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Kusumosuwidho (1981) adalah penduduk dalam usia kerja yang diatur biasanya adalah penduduk yang berusia 15 sampai 65 tahun, tetapi kebiasaan yang dipakai di Indonesia adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas. Menurut Dumairy (1997) yang dimaksud tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja, baik yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan dengan batas usia minimum 15 tahun ke atas tanpa batas umur maksimum.

Tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas dan penduduk yang berumur di bawah 10 tahun digolongkan bukan tenaga kerja atau penduduk usia muda. Alasan pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum didasarkan kenyataan bahwa dalam batas umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia terutama di pedesaan yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan, alasan lain penggunaan batas umur yang dikenakan untuk tenaga kerja umur 10 tahun ke atas oleh Badan Pusat Statistik (BPS), batasan umur minimum ini merupakan upaya pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dibawah umur 10 tahun, namun semenjak dilaksanakan Sakernas 2001, batas usia kerja yang semula 10 tahun dirubah oleh pemerintah menjadi 15 tahun atau lebih mengikuti definisi yang dianjurkan oleh International Labour Organization (ILO), selain batasan umur yang diterapkan oleh pemerintah untuk melindungi tenaga kerja di bawah umur pemerintah juga melaksanakan program wajib belajar sembilan tahun.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa Indonesia tidak memiliki batasan umur maksimum tenaga kerja, karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional, dan hanya pegawai negeri yang menerima tunjangan hari tua dan hanya sebagian kecil pegawai dari perusahaan swasta, namun tunjangan ini biasanya tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan mereka. Oleh sebab itulah mereka yang sudah mencapai usia pensiun biasanya masih tetap aktif dalam kegiatan ekonomi makanya tetap digolongkan sebagai tenaga kerja, itulah mengapa sebabnya di Indonesia tidak menganut batasan umur maksimum.

Di dalam pengertian tenaga kerja, tenaga kerja dibedakan menjadi dua golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Golongan angkatan kerja yaitu kelompok yang ikut serta dalam pasar tenaga kerja, kelompok ini terbagi menjadi dua golongan yaitu golongan bekerja dan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan golongan bukan angkatan kerja terbagi menjadi tiga kelompok yaitu kelompok bersekolah, mengurus rumah tangga (MRT), dan yang terakhir adalah kelompok yang menerima pendapatan. Meskipun kelompok ini tidak bekerja tetapi secara fisik dan mental mereka mampu bekerja dan sewaktu-waktu dapat masuk ke dalam kelompok angkatan kerja, Oleh karena itu kelompok ini dapat juga disebutkan sebagai angkatan kerja potensial (*Potential Labor Force*). Untuk dapat lebih jelas memahami pengertian tenaga kerja menurut *konsep labour force approach* menurut Simanjuntak (1985), maka dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini :

**Gambar 2.1 Bagan Komposisi Penduduk Dan Tenaga Kerja (Simanjuntak, 1985)**



Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, angkatan kerja meliputi orang yang bekerja dan orang yang menganggur sedangkan yang bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun tidak mencari pekerjaan, mereka ini adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang dan jasa. Atau dengan kata lain yang bukan angkatan kerja adalah orang yang bersekolah, mengurus rumah tangga dan penerima pendapatan.

Pengertian angkatan kerja menurut Swasono (1983) adalah “bagian dari penduduk yang masuk usia kerja yang bekerja maupun sementara mencari pekerjaan, yang masih mau dan mampu untuk melaksanakan pekerjaan”. Sedangkan menurut Soeroto (2002), angkatan kerja adalah “sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan, tetapi secara aktif dan pasif mencari pekerjaan. Dengan kata lain merupakan bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan.

Menurut Standing dalam Uppun (2006), pendekatan angkatan kerja (*labor forcé approach*) pertama kali digunakan di Amerika Serikat pada tahun 1930.

Pada dasarnya pendekatan ini membedakan penduduk atas dua kelompok besar yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang tergolong bukan tenaga kerja terdiri atas dua kelompok yaitu yang termasuk dalam kelompok usia muda (*young age population*) dan kelompok usia tua (*old age population*). Batasan antara penduduk yang tergolong tenaga kerja dan bukan tenaga kerja sangat tergantung pada konsep dari batasan pengertian tenaga kerja yang digunakan dan dapat bervariasi di setiap negara.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja yaitu: Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Selanjutnya, pendekatan angkatan kerja membedakan tenaga kerja atas dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labor forcé*) adalah penduduk yang aktif secara ekonomi (*economically active population*) yang terdiri atas pekerja (*employed*) dan penganggur (*unemployed*) (Wikipedia, 2013).

Pekerja adalah orang-orang yang mempunyai pekerjaan yang mencakup dan (saat disensus atau disurvei) memang sedang bekerja. BPS mendefinisikan bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh pendapatan atau upah atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam secara terus-menerus dalam seminggu lalu (seminggu sebelum pencacahan). Termasuk dalam batasan ini pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam usaha atau kegiatan ekonomi. Sementara pengangguran adalah seseorang yang tergolong angkatan kerja dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Rasmawati, 2012).

Sebagaimana dengan golongan angkatan kerja, golongan bukan angkatan kerja juga termasuk dalam bagian tenaga kerja. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari tiga golongan yaitu yang pertama golongan yang bersekolah yaitu mereka yang kegiatannya hanya bersekolah. Kedua, golongan yang mengurus rumah tangga yaitu mereka yang mengurus rumah tangga dan tidak diberi upah. Dan yang ketiga, Golongan lain yang termasuk di dalamnya penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan misalnya tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas milik dan mereka yang hidup tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat dalam penjara atau sakit kronis.

Jumlah orang yang bekerja dalam suatu daerah atau wilayah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor demografi, ekonomi, dan sosial. Faktor demografi yaitu tingginya jumlah penduduk, karena tingginya jumlah penduduk maka akan berakibat pada kebutuhan makan yang juga meningkatkan dan hal ini menjadi penyebab dan menjadi keharusan bagi setiap orang untuk bekerja dan mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor ekonomi ditentukan oleh keinginan untuk ikut dalam kegiatan ekonomi, dengan meningkatnya kegiatan ekonomi dalam suatu daerah maka mereka akan tertarik untuk terlibat dalam kegiatan tersebut guna memperoleh atau menambah pendapatannya. Sedangkan faktor sosial dipengaruhi oleh tingkat pendidikan serta tingkat pelayanan kesehatan. Makin tinggi tingkat pendidikan dan tingkat pelayanan kesehatan maka akan menyebabkan motivasi yang makin kuat untuk memasuki pasar kerja. Dan tentunya ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi besarnya TPAK, semakin besar TPAK maka semakin besar pula jumlah angkatan kerja dalam kelompok penduduk usia kerja (Kusumosuwidho,1981).

Menurut W.Arthur Lewis dalam Ilham (2010), pertumbuhan penduduk akan sangat mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Semakin besar jumlah penduduk usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja semakin meningkat. Semakin tinggi TPAK semakin baik, karena itu berarti partisipasi angkatan kerja semakin meningkat. Bila peningkatan angkatan kerja seiring dengan bertambahnya partisipasi penduduk yang tidak bekerja. Hal ini dapat berarti peningkatan TPAK diiringi dengan menurunnya partisipasi penduduk yang bekerja, ini pertanda bahwa pemicu tingginya TPAK adalah meningkatnya penduduk yang mencari pekerjaan dengan kata lain mengakibatkan bertambahnya pengangguran.

Menurut Sumarsono (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya TPAK antara lain: pertama yaitu jumlah penduduk yang masih bersekolah, semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil tingkat partisipasi kerja (TPK). Kedua yaitu jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga, semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPAK. Ketiga yaitu tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga. keluarga berpendapatan relatif besar terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif rendah. Sebaliknya keluarga yang biaya hidupnya relatif sangat besar kepada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota keluarga yang bekerja, jadi TPK relatif tinggi.

Keempat yaitu umur, penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut



mencari nafkah dan oleh sebab itu TPK relatif besar. Sedangkan penduduk di atas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan TPK umumnya rendah. Kelima yaitu tingkat upah, semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi TPK. Keenam yaitu tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar, dan TPK semakin besar. Ketujuh yaitu kegiatan ekonomi, program pembangunan di satu pihak menuntut keterlibatan lebih banyak orang. Di lain pihak program pembangunan menumbuhkan harapan-harapan baru. Harapan untuk dapat ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja. Jadi semakin bertambah kegiatan ekonomi semakin besar TPK.

Dalam kegiatan produksi permintaan dan penawaran akan tenaga kerja pada dasarnya tergantung pada besarnya permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Maka makin tinggi pula permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja untuk ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan. Besarnya penawaran tenaga kerja dalam masyarakat yaitu orang yang menawarkan jasanya untuk kegiatan produksi tersebut tergantung dari jumlah penduduk usia kerja yang siap untuk bekerja, sedangkan besarnya permintaan akan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan tergantung dari kegiatan ekonomi dan besarnya permintaan penduduk terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui permintaan dan penawaran tenaga kerja terjadi di pasar kerja. Seseorang memasuki pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk ikut

dalam kegiatan produksi baik apakah dia sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan (Simanjuntak, 1985).

### **2.1.2. Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Lidya, 2011).

Menurut G.S Becker (1976), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontroversi dari *leisure* menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari permasalahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan. Kemudian keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola mula-mula naik mencapai puncak kemudian menurun.

Analisis *employment* berdasarkan model klasik mempunyai tiga hal yang menjadi ciri utama: Pertama, baik dalam fungsi penawaran maupun dalam fungsi permintaan tenaga kerja, upah riil yang merupakan hasil bagi upah nominal dengan harga barang dan jasa. Kedua, hubungan positif antara upah riil dengan

jumlah tenaga kerja dalam fungsi penawaran tenaga kerja menunjukkan bahwa jumlah pekerja akan semakin tinggi seiring kenaikan upah riil. Ketiga, keseimbangan pasar tenaga kerja dalam jangka pendek ditentukan oleh sisi penawaran. Keseimbangan di pasar tenaga kerja terjadi pada saat permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja yang menghasilkan kondisi keseimbangan berupa jumlah orang yang bekerja (Fatmawati dan Retno, 2005).

Penawaran atau penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja serta pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, pendidikan, produktivitas dan lain-lain. Untuk pengaruh jumlah penduduk dan struktur umum semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak, maka semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja.

Kenyataan di atas, menunjukkan tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena ada sebagian dari mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan tergolong lain-lain penerima pendapatan. Dengan kata lain, jika semakin banyak jumlah orang bersekolah dan mengurus rumah tangga, maka semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap kerja dan yang belum bersedia untuk bekerja, dipengaruhi oleh kondisi keluarga masing-masing, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri.

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan suatu perekonomian tergantung pada (1) jumlah penduduk, (2) persentase jumlah penduduk yang memilih masuk angkatan kerja, (3) jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan tergantung pada upah pasar. Jadi, dengan segera kita dapat melihat bahwa penawaran

tenaga kerja secara *intern* merupakan suatu gejala yang rumit. Dengan kata lain jumlah penduduk tertentu yang memilih masuk ke dalam angkatan kerja maupun jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh para angkatan kerja, keduanya tergantung pada upah pasar. Analisis jangka panjang tentang penawaran tenaga kerja memperkenalkan kepada individu waktu yang diperlukan untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja. Meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja pada keseluruhannya menunjukkan kecenderungan yang relatif konstan dari abad ini, namun terdapat pergeseran yang dramatik dalam soal umur dan komposisi jenis kelamin dalam angkatan kerja. Terutama terdapat penambahan yang besar dalam tingkat partisipasi angkatan kerja di kalangan wanita yang telah menikah dan penurunan dalam tingkat partisipasi kaum pekerja yang berusia lanjut, berusia anak-anak, dan berusia lebih muda.

### **2.1.3. Konsep Pendapatan Perkapita**

Untuk memperoleh pengertian tentang pendapatan, maka harus dilihat dari mana pendapatan tersebut dibentuk dan bagaimana proses pembentukannya karena pendapatan itu sendiri merupakan jumlah penerimaan yang diperoleh individu, masyarakat, produsen, perusahaan daerah, negara, dan sebagainya. Sebagai hasil usaha atau kompensasi yang diterima dalam kegiatan-kegiatan ekonomi melalui proses produksi barang-barang atau jasa-jasa yang dihasilkan.

Pendapatan perkapita merupakan bagian dari pendapatan nasional dan merupakan salah satu indikator pembangunan, pendapatan perkapita selain bisa memberi gambaran tentang laju pertumbuhan kesejahteraan masyarakat disuatu daerah dalam jangka waktu tertentu juga dapat menggambarkan perubahan

corak perbedaan tingkat kesejahteraan masyarakat yang terjadi diberbagai daerah.

Pendapatan perkapita diperoleh dari membagi jumlah pendapatan nasional bruto/pendapatan domestik bruto pada satu tahun tertentu dengan jumlah penduduk pada tahun tersebut. Angka pendapatan perkapita dapat dinyatakan dalam harga berlaku maupun dalam harga konstan tergantung kebutuhan (Tarigan, 2005). PDRB merupakan salah satu indikator yang biasa dipakai untuk mengukur tingkat kemakmuran penduduk di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. PDRB adalah nilai dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi dalam satu wilayah biasanya dalam jangka waktu satu tahun tanpa membedakan kepemilikan faktor-faktor produksi. Nilai PDRB dapat dihitung melalui tiga pendekatan, yaitu dari segi produksi, dari segi pendapatan, dan dari segi pengeluaran.

Ditinjau dari segi produksi disebut *regional product*, merupakan jumlah netto oleh atas suatu barang dan jasa yang dihasilkan oleh unit-unit produksi dalam suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu (satu tahun). Ditinjau dari segi pendapatan disebut *regional income*, merupakan jumlah pendapatan (balas jasa) yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi dalam suatu wilayah dan biasanya dalam jangka waktu tertentu (satu tahun). Ditinjau dari segi pengeluaran disebut *regional expenditure*, merupakan jumlah pengeluaran yang dilakukan oleh rumah tangga, *private non profit institution* maupun pemerintah, pembentukan modal, serta ekspor netto (ekspor dikurangi impor) suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (satu tahun).

PDRB dibedakan atas dua, yaitu PDRB atas dasar harga konstan (riil) dan PDRB atas dasar harga berlaku (nominal). PDRB atas dasar harga konstan (riil) adalah PDRB yang dihitung atas harga konstan (dasar), yang biasanya

harga yang ditetapkan merupakan harga pada tahun pertama. Sedangkan PDRB menurut harga berlaku adalah PDRB yang dihitung menurut harga yang berlaku pada tahun berjalan.

Pendapatan dapat didefinisikan sebagai jumlah seluruh uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun), pendapatan terdiri dari upah, atau penerimaan tenaga kerja, pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga dan deviden, serta pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tunjangan sosial atau asuransi pengangguran (Samuelson dan Nordhaus, 1997).

Pendapatan atau disebut juga *income* dari seorang warga masyarakat adalah hasil “penjualan” dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi. Dan sektor produksi ini “membeli” faktor-faktor produksi tersebut untuk digunakan sebagai input proses produksi dengan harga yang berlaku di pasar faktor produksi. Harga faktor produksi di pasar faktor produksi (seperti halnya juga untuk barang-barang di pasar barang) ditentukan oleh tarik menarik, antara penawaran dan permintaan.

Dalam mengukur kondisi ekonomi seseorang atau rumah tangga, salah satu konsep pokok yang paling sering digunakan yaitu melalui tingkat pendapatan. Pendapatan dapat menunjukkan seluruh uang atau hasil material lainnya yang dapat dicapai dari penggunaan kekayaan atau jasa-jasa yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi (Lidya, 2011).

Pendapatan merupakan uang yang diterima oleh seseorang atau perusahaan dalam bentuk gaji (*wages*), upah (*salaries*), sewa (*rent*), bunga (*interest*), laba (*profit*) dan sebagainya, bersama-sama dengan tunjangan pengangguran, uang pensiun dan lain sebagainya. Dalam analisis mikroekonomi,

istilah pendapatan khususnya dipakai berkenaan dengan aliran penghasilan dalam suatu periode waktu yang berasal dari penyediaan faktor-faktor produksi (sumber daya alam, tenaga kerja dan modal) masing masing dalam bentuk sewa, upah dan bunga maupun laba, secara berurutan. Dalam analisis ekonomi makro, istilah pendapatan nasional (*national income*) dipakai berkenaan dengan pendapatan agregat suatu negara dari sewa, upah, bunga dan pembayaran, tidak termasuk biaya transfer (tunjangan pengangguran, pension dan lain sebagainya

Keynes mengatakan dalam teori ekonomi bahwa kecenderungan mengkonsumsi yang menyoroti hubungan antara konsumsi dan pendapatan. Bila pendapatan meningkat, konsumsi juga meningkat, tetapi kenaikan ini tidak sebanyak kenaikan pada pendapatan tersebut. Tingkah laku konsumsi ini selanjutnya menjelaskan mengapa ketika pendapatan naik, tabungan juga naik (Jhingan, 2002).

Menurut Smith dan Ricardo, distribusi pendapatan digolongkan ke dalam tiga kelas sosial utama yaitu: pekerja, pemilik modal dan tuan tanah. Ketiganya menentukan 3 faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal dan tanah. Penghasilan yang diterima setiap faktor dianggap sebagai pendapatan untuk masing-masing kelas sosial tersebut. Smith dan Ricardo meneliti faktor-faktor apa saja yang menentukan pendapatan masing-masing kelompok relatif terhadap pendapatan nasional. Teori mereka meramalkan bahwa begitu masyarakat makin maju, para tuan tanah akan relatif lebih baik dan para pemilik modal menjadi relatif lebih buruk keadaannya (Lipsey, 1987).

#### **2.1.4. Konsep Mutu SDM**

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam pembangunan suatu bangsa. Dinamika pembangunan di Indonesia sebagai



negara yang sedang berkembang berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan merupakan suatu metode untuk mengembangkan keterampilan, kebiasaan dan sikap-sikap yang diharapkan dapat membuat seseorang lebih baik. Fokus pendidikan lebih diarahkan pada menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pada berbagai disiplin ilmu. Dunia pendidikan juga memiliki peran besar untuk ikut berpartisipasi mengatasi masalah ketenagakerjaan yang ada seperti masalah pengangguran. Pendidikan formal berperan menyumbang calon tenaga kerja yang berkualitas.

Todaro (2000) berpendapat bahwa ada dua hal penting yang termasuk dalam faktor permintaan akan pendidikan antara lain: pertama, harapan untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik melalui pendidikan pada sektor modern dimasa yang akan datang. Kedua, biaya-biaya sekolah baik yang bersifat langsung maupun yang tidak langsung yang harus dikeluarkan/ditanggung oleh murid atau keluarganya. Berdasarkan pendapat todaro tersebut, terlihat bahwa peningkatan pendidikan bertujuan untuk meningkatkan penghasilan pada masa yang akan datang. Pendidikan dipandang sebagai tabungan si anak/keluarga guna memperoleh tingkat penghasilan yang lebih layak pada masa yang akan datang.

Menurut teori yang dikemukakan Anker dan Hein dalam Trisnawati (2010), tingkat pendidikan memungkinkan seseorang mempunyai mobilitas untuk masuk dalam pasar kerja dan memiliki pekerjaan berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Secara teori dikatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan seseorang memasuki pekerjaan pada sektor modern dengan alokasi waktu kerja yang telah tertentu dan relatif lebih kecil daripada waktu kerja mereka yang berpendidikan rendah. Dengan semakin tingginya

tingkat pendidikan seseorang, nilai waktunya akan semakin mahal. Orang yang waktunya relatif mahal cenderung untuk menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja.

Asumsi dasar teori *human capital* menjelaskan bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi dipihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 1985).

Menurut Suryadi (2002), pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Teori *human capital* menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat.

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang tinggi pula. Pada dasarnya pendapatan yang lebih tinggi dari mereka yang berpendidikan tinggi bukanlah hasil langsung dari investasi yang lebih mahal pada pendidikan mereka yang lebih tinggi, melainkan dari sesuatu yang kompleks.

Menurut *sceening hypothesis* diutarakan oleh Psacharopoulos, majikan pada umumnya mengetahui bahwa rata-rata tamatan pendidikan lebih tinggi mempunyai karakteristik individu yang relatif lebih unggul sehingga ia mempunyai penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata mereka yang

pendidikan rendah. Maka karena tingkat pendidikan dijadikan alat penyaringan (*screening device*) maka majikan cenderung mengutamakan mereka yang berpendidikan lebih tinggi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, jika mereka yang berpendidikan tinggi mau menerima upah yang sama dengan mereka yang berpendidikan rendah, akibatnya peluang kerja yang tersedia dari majikan bagi yang berpendidikan lebih tinggi cenderung lebih luas dibandingkan mereka yang berpendidikan lebih rendah. Walaupun demikian keberhasilan mereka menyelesaikan pendidikan sampai pada pendidikan tinggi sekalipun belum merupakan jaminan segera mendapatkan pekerjaan (Satrio, 2010).

#### **2.1.5. Konsep Tingkat Upah**

Para ahli ekonomi klasik beranggapan bahwa dengan asumsi *ceteris paribus*, penurunan tingkat upah tidak akan mempengaruhi biaya produksi marjinal (biaya untuk memproduksi tambahan produk baru). Akan tetapi menurut Keynes, penurunan tingkat upah akan menurunkan daya beli masyarakat. Turunnya daya beli masyarakat akan menurunkan tingkat pengeluaran dan berakibat pada turunnya tingkat harga barang dan jasa. Turunnya tingkat permintaan terhadap barang dan jasa akibat lemahnya daya beli masyarakat akan berakibat pada penurunan kapasitas produksi yang artinya pengurangan jumlah tenaga kerja. Dengan demikian penurunan tingkat upah tidak dapat menciptakan penggunaan tenaga kerja penuh (*Full Employment*). Teori klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap-tiap faktor-faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut, atau dengan kata lain tenaga kerja memperoleh upah senilai dengan pertumbuhan hasil marjinalnya (Simanjuntak, 1985).

Golongan new keynes, walaupun menyadari bahwa pendekatan yang dikemukakan oleh Lucas memberi gambaran yang lebih realistik dalam menerangkan tentang ciri-ciri penawaran agregat, masih belum menyokong keyakinan golongan klasik baru yang menganggap bahwa upah nominal akan selalu mengalami perubahan sesuai dengan perubahan dalam permintaan dan penawaran kerja. Menurut golongan new keynes, upah di dalam pasar ditentukan secara kontrak diantara pekerja dan majikan atau pihak perusahaan, dan tidak akan dipengaruhi oleh perubahan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja yang berlaku. Dengan kata lain, upah cenderung untuk bertahan pada tingkat yang sudah disetujui oleh perjanjian diantara tenaga kerja dan majikan atau perusahaan. Pengurangan permintaan tenaga kerja tidak akan menurunkan upah nominal dan sebaliknya penambahan permintaan tenaga kerja tidak akan secara cepat menaikkan upah nominal. Sepanjang kontrak kerja diantara tenaga kerja dan majikan adalah tetap atau konstan walaupun dalam pasaran tidak terdapat keseimbangan diantara permintaan dan penawaran tenaga kerja (Sukirno, 2003).

Upah dipandang dari dua sudut yang berbeda. Dari sudut produsen, upah merupakan biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja dan ikut menentukan biaya total. Sedangkan dipandang dari sudut pekerja, upah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil menggunakan tenaganya kepada produsen (Sudarsono, 1998). Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri

maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah (Pratomo dan Saputra, 2011)

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain : (1) Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam bab I pasal 1 angka 30 dijelaskan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dan dalam bab X bagian kedua tentang pengupahan pasal 88 diatur sebagai berikut : (1). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; (2). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh; (3). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi: (a) upah minimum; (b) upah kerja lembur; (c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; (d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (f) bentuk dan cara pembayaran upah; (g) denda dan potongan upah; (h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (i) struktur dan skala pengupahan yang proposional; (j). upah untuk pembayaran pesangon; dan (k). upah untuk

perhitungan pajak penghasilan; (4). Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (UU No. 13 tahun 2003).

Dalam Pasal 89 ayat 1 upah minimum terdiri atas: (a). Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; (b). Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Tenaga kerja yang menetapkan tingkat upah minimumnya pada tingkat upah tertentu, jika seluruh upah yang ditawarkan besarnya dibawah tingkat upah tersebut, seseorang pekerja akan menolak mendapatkan upah tersebut dan akibatnya menyebabkan pengangguran. Jika upah yang ditetapkan pada suatu daerah terlalu rendah, maka akan berakibat pada tingginya jumlah pengangguran yang terjadi pada daerah tersebut.

Menurut Samuelson (1997) menyatakan bahwa peningkatan upah menimbulkan dua efek yang bertentangan atas penawaran tenaga kerja. Pertama, efek substitusi yang mendorong tiap pekerja untuk bekerja lebih lama, karena upah yang diterimanya dari tiap jam kerja lebih tinggi. Kedua, efek pendapatan mempengaruhi segi sebaliknya, yaitu tingginya upah menyebabkan pekerja ingin menikmati lebih banyak rekreasi bersamaan dengan lebih banyaknya komoditi yang dibeli.

Aspek teknis pengupahan meliputi perhitungan dan pembayaran upah, serta proses penetapan upah. Mulai dari penetapan upah minimum provinsi (UMP) maupun upah minimum kabupaten/kota (UMK). Aspek ekonomis pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi secara makro dan mikro, yang secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan. Bagi perusahaan, upah merupakan biaya produksi

sehingga kenaikan upah minimum mendorong produktivitas kerja para pekerja dan tidak terlalu membebani perusahaan. Aspek hukum pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah (Trisnawati, 2010).

Sedangkan menurut Suryahadi (2003) bahwa koefisien dari upah minimum untuk semua pekerja dari angkatan kerja adalah negatif. Hal ini sesuai dengan kerangka teoritis bahwa upah minimum akan mereduksi kesempatan kerja dari pekerja dengan *skill* yang rendah di sektor formal. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar maka semakin banyak orang yang tergolong ke dalam usia tenaga kerja lebih banyak memilih masuk ke golongan angkatan kerja dari pada ke golongan bukan angkatan kerja. Dengan adanya peningkatan tingkat upah maka harga waktu yang ditawarkan akan meningkat hal ini menyebabkan para pekerja rela mengorbankan waktu senggangnya untuk bekerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (1985) salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah partisipasi angkatan kerja adalah tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar kerja, maka semakin banyak orang yang tertarik masuk ke pasar tenaga kerja, namun sebaliknya apabila tingkat upah yang ditawarkan rendah maka orang yang termasuk usia angkatan kerja tidak tertarik untuk masuk ke pasar tenaga kerja dan lebih memilih untuk tidak bekerja atau lebih memilih masuk ke golongan bukan angkatan kerja. Tingkat upah mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan meningkat dan sebaliknya. Tingkat upah mempunyai peranan langsung terhadap waktu kerja yang ditawarkan. Pada kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi rangsangan

atau motivasi untuk bekerja, secara umum upah mempunyai korelasi positif dengan waktu kerja yang ditawarkan.

Upah tenaga kerja memainkan peranan penting dalam ketengakerjaan. Upah merupakan salah satu faktor yang jika dilihat dari sisi penawaran ketenagakerjaan mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja. Menurut Michael dalam Trisnawati (2010) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan kepada tenaga kerja hal ini akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja. Tingkat upah yang tinggi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, sedangkan jika tingkat upah yang ditawarkan rendah akan menyebabkan kualitas tenaga kerja kurang terlatih.

#### **2.1.6. Konsep Tingkat Kemiskinan**

Istilah kemiskinan muncul ketika seseorang atau sekelompok orang tidak mampu mencukupi tingkat kemakmuran ekonomi yang dianggap sebagai kebutuhan minimal dari standar hidup tertentu. Untuk memahami pengertian tentang kemiskinan ada sebagai pendapat yang dikemukakan. Kemiskinan menurut Suparlan (1993) adalah suatu standar tingkat hidup yang rendah yaitu adanya suatu tingkat kekurangan materi pada sejumlah atau segolongan orang dibandingkan dengan standar kehidupan yang umum berlaku dalam masyarakat bersangkutan. Standar kehidupan yang rendah ini secara langsung tampak pengaruhnya terhadap kesehatan, kehidupan moral dan rasa harga diri dari mereka yang tergolong sebagai orang miskin. Sedangkan menurut Bank Dunia kemiskinan adalah apabila pendapatan seseorang kurang dari US\$1 perhari (Yozi, 2010).

Hidup dalam kemiskinan bukan hanya hidup dalam kekurangan uang dan tingkat pendapatan rendah, tetapi juga banyak hal lain, seperti tingkat kesehatan dan pendidikan rendah, perlakuan tidak adil dalam hukum, kerentanan terhadap



ancaman tindak kriminal, ketidak berdayaan dalam menentukan jalan hidupnya sendiri. Kemiskinan dibagi dalam empat bentuk, yaitu: yang pertama, kemiskinan absolut yaitu kemiskinan dengan kondisi seseorang memiliki pendapatan di bawah garis kemiskinan atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, perumahan, dan pendidikan yang dibutuhkan untuk bisa hidup dan bekerja. Kedua, kemiskinan relatif yaitu kondisi miskin karena pengaruh kebijakan pembangunan yang belum menjangkau seluruh masyarakat, sehingga menyebabkan ketimpangan pada pendapatan. Ketiga, kemiskinan kultural yaitu mengacu pada persoalan sikap seseorang atau masyarakat yang disebabkan oleh faktor budaya, seperti tidak mau berusaha memperbaiki tingkat kehidupan, malas, pemboros, tidak kreatif meskipun ada bantuan dari pihak luar. Dan yang terakhir, kemiskinan struktural yaitu situasi miskin yang disebabkan oleh rendahnya akses terhadap sumber daya yang terjadi dalam suatu sistem sosial budaya dan sosial politik yang tidak mendukung pembebasan kemiskinan, tetapi seringkali menyebabkan suburnya kemiskinan (Suryawati, 2005).

Menurut Nasikun dalam Suryawati (2005) beberapa sumber dan proses penyebab terjadinya kemiskinan, yaitu: (a). *Policy induces processes*, yaitu proses pemiskinan yang dilestarikan, direproduksi melalui pelaksanaan suatu kebijakan, diantaranya adalah kebijakan anti kemiskinan, tetapi realitanya justru melestarikan. (b). *Socio-economic dualism*, negara bekas koloni mengalami kemiskinan karena pola produksi kolonial, yaitu petani menjadi marginal karena tanah yang paling subur dikuasai petani skala besar dan berorientasi ekspor. (c). *Population growth*, prespektif yang didasari oleh teori Malthus, bahwa pertambahan penduduk seperti deret ukur sedangkan pertambahan pangan seperti deret hitung.

Selanjutnya (d). *Resources management and the environment*, adalah unsur *mismanagement* sumber daya alam dan lingkungan, seperti manajemen pertanian yang asal tebang akan menurunkan produktivitas. (e). *Natural cycle and processes*, kemiskinan terjadi karena siklus alam. Misalnya tinggal dilahan kritis, dimana lahan itu jika turun hujan akan terjadi banjir, akan tetapi jika musim kemarau kekurangan air, sehingga tidak memungkinkan produktivitas yang maksimal dan terus-menerus. (f). *The marginalization of woman*, peminggiran kaum perempuan karena masih dianggap sebagai golongan kelas kedua, sehingga akses dan penghargaan hasil kerja yang lebih rendah dari laki-laki.

Kemudian (g). *Cultural and ethnic factors*, bekerjanya faktor budaya dan etnik yang memelihara kemiskinan. Misalnya pada pola konsumtif para petani dan nelayan ketika panen raya, serta adat istiadat yang konsumtif saat upacara adat atau keagamaan. (h). *Exploatif intermediation*, keberadaan penolong yang menjadi penodong, seperti rentenir. (i). *Internal political fragmentation and civil stratfe*, suatu kebijakan yang diterapkan pada suatu daerah yang fragmentasi politiknya kuat, dapat menjadi penyebab kemiskinan. (j). *International processe*, bekerjanya sistem internasional (kolonialisme dan kapitalisme) membuat banyak negara menjadi miskin.

Menurut BPS, tingkat kemiskinan didasarkan pada jumlah rupiah konsumsi berupa makanan yaitu 2100 kalori per orang per hari (dari 52 jenis komoditi yang dianggap mewakili pola konsumsi penduduk yang berada dilapisan bawah), dan konsumsi non makanan (dari 45 jenis komoditi makanan sesuai kesepakatan nasional dan tidak dibedakan antara wilayah pedesaan dan perkotaan). Patokan kecukupan 2100 kalori ini berlaku untuk semua umur, jenis kelamin, dan

perkiraan tingkat kegiatan fisik, berat badan, serta perkiraan status fisiologis penduduk, ukuran ini sering disebut dengan garis kemiskinan. Penduduk yang memiliki pendapatan dibawah garis kemiskinan dikatakan dalam kondisi miskin.

Menurut Salim (1980), orang miskin memiliki lima ciri. Pertama, mereka umumnya tidak mempunyai faktor produksi sendiri, seperti tanah yang cukup, modal maupun keterampilan, sehingga kemampuan memperoleh pendapatan menjadi sangat terbatas. Kedua, tidak memiliki kemungkinan memperoleh aset produksi dengan kekuatan sendiri, kemungkinan untuk dapat digunakan sebagai agunan. Ketiga, tingkat pendidikan yang rendah karena waktunya habis dipakai untuk bekerja mencari penghasilan. Pada usia sekolah, mereka itu harus membantu orang tua di sawah atau menjadi buruh tani. Keempat, kebanyakan tinggal di pedesaan yang serba terbatas fasilitasnya atau desa tempat tinggalnya terisolir. Kelima, mereka yang tinggal di kota tidak mempunyai tempat tinggal yang layak dan juga tidak memiliki keterampilan, sehingga bekerja apa adanya. Menurut Samuelson dan Nordhaus (1997) bahwa penyebab dan terjadinya penduduk miskin di negara yang berpenghasilan rendah adalah karena dua hal pokok yaitu rendahnya tingkat kesehatan dan gizi, dan lambatnya perbaikan mutu pendidikan.

Penyebab kemiskinan menurut Nurkse dalam Apriyanti (2011) yaitu pertama, secara makro kemiskinan muncul karena adanya ketidaksamaan pola kepemilikan sumber daya yang menimbulkan distribusi pendapatan timpang, penduduk miskin hanya memiliki sumber daya dalam jumlah yang terbatas dan kualitasnya rendah. Kedua, kemiskinan muncul akibat perbedaan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia yang rendah berarti produktivitas juga rendah, upahnya pun rendah. Ketiga, kemiskinan muncul disebabkan perbedaan akses dan modal.

Ketiga penyebab kemiskinan itu bermuara pada teori lingkaran setan kemiskinan (*vicious circle of poverty*). Adanya keterbelakangan, ketidaksempurnaan pasar, kurangnya modal menyebabkan rendahnya produktivitas. Rendahnya produktivitas mengakibatkan rendahnya pendapatan yang mereka terima. Rendahnya pendapatan akan berimplikasi pada rendahnya tabungan dan investasi, rendahnya investasi akan berakibat pada keterbelakangan dan seterusnya. Logika berpikir Nurkse mengemukakan bahwa negara miskin itu miskin karena dia miskin (*a poor country is poor because it is poor*).

Dalam mengemukakan teorinya tentang lingkaran setan kemiskinan, pada hakikatnya Nurkse berpendapat bahwa kemiskinan bukan saja disebabkan oleh ketiadaan pembangunan masa lalu tetapi juga disebabkan oleh hambatan pembangunan dimasa yang akan datang. Sehubungan dengan hal ini Nurkse mengatakan : "Suatu negara menjadi miskin karena ia merupakan negara miskin" (*A country is poor because it is poor*). Menurut pendapatnya, inti dari lingkaran setan kemiskinan adalah keadaan-keadaan yang menyebabkan timbulnya hambatan terhadap terciptanya tingkat pembentukan modal yang tinggi. Disatu pihak pembentukan modal ditentukan oleh tingkat tabungan, dan dilain pihak oleh perangsang untuk menanam modal. Di negara berkembang kedua faktor itu tidak memungkinkan dilaksanakannya tingkat pembentukan modal yang tinggi. Jadi menurut pandangan Nurkse, terdapat dua jenis lingkaran setan kemiskinan yang menghalangi negara berkembang mencapai tingkat pembangunan yang pesat, yaitu dari segi penawaran modal dan dari segi permintaan modal.

Dari segi penawaran modal lingkaran setan kemiskinan dapat dinyatakan secara berikut. Tingkat pendapatan masyarakat yang rendah, yang diakibatkan oleh tingkat produktivitas yang rendah, menyebabkan kemampuan masyarakat untuk menabung juga rendah. Ini akan menyebabkan tingkat pembentukan

modal yang rendah. Keadaan yang terakhir ini selanjutnya akan dapat menyebabkan suatu negara menghadapi kekurangan barang modal dan dengan demikian tingkat produktivitas akan tetap rendah. Dari segi permintaan modal, corak lingkaran setan kemiskinan mempunyai bentuk yang berbeda. Di negara-negara miskin perangsang untuk melaksanakan penanaman modal rendah karena luas pasar untuk berbagi jenis barang terbatas, dan hal yang belakangan disebutkan ini disebabkan oleh pendapatan masyarakat yang rendah. Sedangkan pendapatan yang rendah disebabkan oleh produktivitas yang rendah yang diwujudkan oleh pembentukan modal yang terbatas pada masa lalu. Pembentukan modal yang terbatas ini disebabkan oleh kekurangan perangsang untuk menanam modal (Apriyanti, 2011).

Di sisi lain Nurkse menyatakan bahwa peningkatan pembentukan modal bukan saja dibatasi oleh lingkaran perangkap kemiskinan seperti yang dijelaskan di atas, tetapi juga oleh adanya *international demonstration effect*. Yang dimaksudkan dengan ini adalah kecenderungan untuk mencontoh gaya konsumsi di kalangan masyarakat yang lebih maju (Apriyanti, 2011).

#### **2.1.7. Hubungan Pendapatan Perkapita Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda**

Pendapatan per kapita adalah besarnya pendapatan rata-rata penduduk di suatu negara. Pendapatan per kapita didapatkan dari hasil pembagian pendapatan nasional suatu negara dengan jumlah penduduk negara tersebut. Pendapatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungannya dengan tingkat partisipasi angkatan kerja. Tingkat partisipasi usia muda dalam angkatan kerja memiliki hubungan yang negatif dalam tingkat pendapatan atau penghasilan keluarga. Ini berarti bahwa jika pendapatan keluarga meningkat akan mengakibatkan penurunan tingkat partisipasi usia muda dalam angkatan

kerja. Penduduk usia muda merupakan tenaga kerja yang akan memasuki angkatan kerja bila pendapatan keluarga mereka mengalami penurunan. Hal ini karena penduduk usia muda merupakan kelompok pekerja sekunder yakni yang beranggapan bahwa bekerja bukan merupakan kebutuhan primer.

Masuknya penduduk usia muda ke dalam kelompok angkatan kerja dengan alasan ingin menambah pendapatan keluarga maka akan mengakibatkan tingkat partisipasi angkatan kerja usia muda meningkat, yang berarti meningkatkan penawaran tenaga kerja usia muda. Sebaliknya jika pendapatan orang tua cukup untuk memenuhi kebutuhan maka mereka lebih memilih menyekolahkan anak mereka hingga perguruan tinggi dengan tujuan investasi untuk masa depan anak.

#### **2.1.8. Hubungan Mutu SDM Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda**

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia, selain kesehatan dan migrasi. Pendidikan memberikan sumbangan secara langsung terhadap pertumbuhan pendapatan nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. dewasa ini, investasi dalam bidang pendidikan mendapat prioritas tinggi.

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Tingkat pendapatan pekerja pada dasarnya meningkat karena tingkat pendidikannya. Perbedaan tingkat pendapatan tersebut tidak saja disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, akan tetapi juga oleh beberapa faktor lain seperti pengalaman kerja, keahlian, sektor usaha, lokasi dan lain-lain.

Menurut MC Connell, Brue, dan Macpherson (Karo, 2009), kualitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui *investment in human capital*. Pendidikan

yang terus menerus, dan pelatihan akan mampu menjaga tingkat penyerapan tenaga kerja penuh. Tenaga kerja memasuki dunia kerja dengan tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda. Begitu juga dengan tingkat pendidikan dan jam pelatihan yang mereka ikuti. Tenaga kerja dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi atau lebih lama akan menawarkan lebih besar produktivitas dari tenaga kerja yang kurang terampil. Prinsip *investment in human capital* hampir sama dengan prinsip investasi fisik. Pengeluaran untuk pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian pekerja sehingga penghasilan individu di masa yang akan datang diharapkan menjadi lebih besar.

Meningkatkan mutu pendidikan disatu pihak akan meningkatkan penghasilan individu dan masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dipihak lain dengan meningkatkan pendidikan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan mutu sumber daya manusia atau kualitas penduduk. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula produktivitas penduduk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan penduduk maka tinggi juga produktivitas kerjanya, akibatnya keinginan untuk masuk di pasar kerja makin meningkat pula. hal ini yang menyebabkan penawaran tenaga kerja juga akan meningkat. Akan tetapi, disatu sisi jika penduduk yang telah masuk usia kerja namun lebih memilih pendidikan yang tinggi akan mengakibatkan turunnya tingkat partisipasi angkatan kerja yang berarti menurunkan penawaran tenaga kerja.

#### **2.1.9. Hubungan Tingkat Upah Dan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda**

Dalam ekonomi neoklasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan

terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Upah sangat berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja, dimana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, maka dengan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja.

Semakin banyaknya penduduk yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja apabila tingkat upah meningkat, ini disebabkan oleh pendapatan yang kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini lebih berat jika memiliki jumlah tanggungan dalam keluarga banyak sehingga cenderung memaksimalkan tenaga untuk bekerja walaupun anak mereka ikut bekerja yang harusnya masih sekolah. Disisi lain hal ini membuat pendapatan meningkat karena sumber penghasilan yang bertambah.

#### **2.1.10. Hubungan Tingkat Kemiskinan Dan Penawaran Tenaga Kerja Usia**

##### **Muda**

Keterkaitan tingkat kemiskinan dengan penawaran tenaga kerja usia muda sangat erat karena kemiskinan menggambarkan keterbatasan pendapatan dan konsumsi, masyarakat yang mengalami kondisi tersebut akan ingin meningkatkan taraf hidup mereka sehingga dapat memenuhi standar hidup minimum seperti pendidikan dan kesehatan. Oleh karena itu, penduduk tersebut dengan pendapatan yang rendah akan memilih menggunakan seluruh sumber dayanya untuk bekerja termasuk anak mereka.

Dengan meningkatnya jumlah anak-anak atau penduduk usia muda yang bekerja maka akan meningkatkan jumlah angkatan kerja, dengan pendapatan yang rendah maka masyarakat memiliki keterbatasan untuk bersekolah hingga selesai sehingga akan berpengaruh pada mutu pendidikan yang rendah. Ini berarti penawaran tenaga kerja usia muda akan meningkat.



## 2.2. Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Rahmat Akbar (2008) tentang “Penawaran Tenaga Kerja Wanita Migran Kasus Kabupaten Lombok Tengah Propinsi Nusa Tenggara Barat”. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki penduduk dengan kondisi rata-rata pendidikan usia kerja hanya pendidikan dasar, harapan hidup yang rendah dan daya beli rendah. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik dengan variabel tetap adalah keputusan berangkat dan tidak berangkat, sedangkan variabel tidak tetapnya adalah usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, pendapatan dan jumlah tanggungan.

Dari Hasil penelitian menunjukkan penawaran tenaga kerja akan terus berlangsung karena tidak adanya peluang kerja di daerah asal. Tingkat pendapatan yang rendah, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan rendah serta kesulitan memperoleh pekerjaan dengan tingkat upah yang memadai mendorong para wanita untuk berangkat berulang kali menjadi tenaga kerja wanita

Adnan (2008) dalam penelitiannya berjudul “ analisis pengaruh PDRB dan jumlah penduduk yang masih bersekolah terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja pada masa sebelum dan setelah krisis ekonomi di sulawesi selatan periode 1997-2007, hasil menunjukkan bahwa PDRB memberikan pengaruh positif dan signifikan sedangkan jumlah penduduk yang masih bersekolah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK).

Pabidang (2000) dalam penelitiannya berjudul “pengaruh pertumbuhan penduduk dan tingkat pendidikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di sulawesi selatan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK).

### 2.3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini merupakan proses analisis ekonomi ketenagakerjaan yaitu menganalisis penawaran tenaga kerja usia muda. Dalam konsep ketenagakerjaan, timbul suatu masalah yaitu tingginya jumlah penduduk usia muda yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Hal tersebut disebabkan karena adanya nilai-nilai ekonomi yang terjadi sehingga memutuskan untuk bekerja. Meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja usia muda karena tuntutan ekonomi keluarga. Keputusan penduduk usia muda untuk bekerja di pasar kerja sebagai alternatif terbaik yang dipilihnya.

Pendapatan keluarga yang rendah merupakan salah satu faktor penduduk usia muda masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Jika pendapatan keluarga meningkat akan mengakibatkan penurunan tingkat partisipasi usia muda dalam angkatan kerja. Masuknya penduduk usia muda ke dalam kelompok angkatan kerja dengan alasan ingin menambah pendapatan keluarga maka akan mengakibatkan tingkat partisipasi angkatan kerja usia muda meningkat, yang berarti meningkatkan penawaran tenaga kerja usia muda. Sebaliknya jika pendapatan orang tua cukup untuk memenuhi kebutuhan maka mereka lebih memilih menyekolahkan anak mereka hingga perguruan tinggi dengan tujuan investasi untuk masa depan anak.

Faktor lain yang menyebabkan penduduk usia muda masuk ke dalam pasar tenaga kerja yaitu tingkat pendidikan keluarga, jika tingkat pendidikan keluarga rendah maka keterampilan dan kemampuan untuk bekerja di sektor modern juga akan rendah sehingga berdampak pada produktivitas yang rendah dan pada akhirnya pendapatan juga akan rendah. Meningkatkan mutu pendidikan disatu pihak akan meningkatkan penghasilan individu dan masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

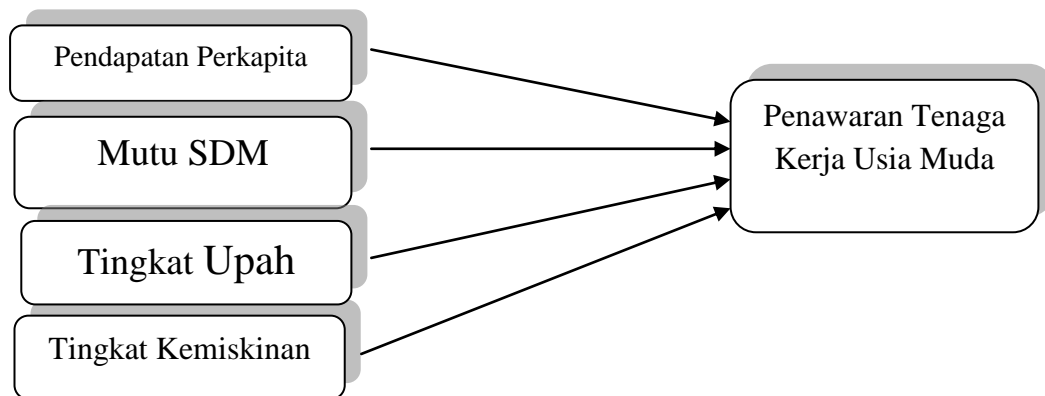
Dipihak lain dengan meningkatkan pendidikan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan mutu sumber daya manusia atau kualitas penduduk. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula produktivitas penduduk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan penduduk maka tinggi juga produktivitas kerjanya, akibatnya keinginan untuk masuk di pasar kerja makin meningkat pula. Hal ini yang menyebabkan penawaran tenaga kerja juga akan meningkat. Akan tetapi, disatu sisi jika penduduk yang telah masuk usia kerja namun lebih memilih pendidikan yang tinggi akan mengakibatkan turunnya tingkat partisipasi angkatan kerja yang berarti menurunkan penawaran tenaga kerja.

Tingkat upah sangat berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja, dimana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, maka dengan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja. Semakin banyaknya penduduk yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja apabila tingkat upah meningkat, ini disebabkan oleh pendapatan yang kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini lebih berat jika memiliki jumlah tanggungan dalam keluarga banyak sehingga cenderung memaksimalkan tenaga untuk bekerja walaupun anak mereka ikut bekerja yang harusnya masih sekolah. Disisi lain hal ini membuat pendapatan meningkat karena sumber penghasilan yang bertambah.

Kemiskinan juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja. Jika penduduk tergolong ke dalam kategori miskin berarti penduduk tersebut memiliki keterbatasan dalam mengonsumsi barang dan jasa. Jika penduduk yang mengalami kondisi tersebut akan ingin meningkatkan taraf hidup mereka sehingga dapat memenuhi standar hidup

minimum. Oleh karena itu, penduduk tersebut dengan pendapatan yang rendah akan memilih menggunakan seluruh sumber dayanya untuk bekerja termasuk anak mereka. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda diantaranya pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan seperti yang digambarkan pada kerangka pikir di bawah ini:

**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**



#### **2.4. Hipotesis**

1. Diduga pendapatan perkapita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar
2. Diduga mutu SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar
3. Diduga tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar.
4. Diduga tingkat kemiskinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Daerah Penelitian**

Ruang lingkup atau lokasi penelitian adalah mencakup seluruh wilayah Kabupaten Takalar di Sulawesi Selatan.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber-sumber yang ada, sehingga sudah mengandung analisis / manipulasi dalam penyajiannya dan penelitian tinggal memakainya untuk dianalisis. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu angkatan kerja usia 15-19 tahun Kabupaten Takalar secara *time series* (data tahunan) dan pendapatan perkapita Kabupaten Takalar dan lain-lain. *Time series* adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu pada satu objek untuk menggambarkan perkembangannya. Sumber data yang digunakan berasal dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) dan indikator kesejahteraan Sulawesi Selatan yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh sejumlah data yang diperlukan, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Library research*, yaitu penelitian yang dilakukan di perpustakaan guna mendapat teori dari buku dan karangan yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.
2. *Field research*, yaitu penelitian langsung yang dilakukan di kantor-kantor guna mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penulisan ini.

### 3.4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu mendeskripsikan suatu permasalahan dan menganalisis data dan hal-hal yang berhubungan dengan angka-angka atau rumus-rumus perhitungan yang digunakan untuk menganalisis masalah yang sedang diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda digunakan metode regresi linear berganda. Model ini akan memperlihatkan hubungan variabel independen (pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, tingkat kemiskinan) terhadap variabel dependen (penawaran tenaga kerja usia muda).

Secara matematika dapat dinyatakan dalam bentuk umum fungsi dimana penawaran tenaga kerja usia muda merupakan fungsi dari pendapatan perkapita ( $X_1$ ), mutu SDM ( $X_2$ ), tingkat upah ( $X_3$ ), tingkat kemiskinan ( $X_4$ )

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots \dots (1)$$

Untuk melakukan perhitungan regresi maka baik pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, tingkat kemiskinan maupun penawaran tenaga kerja usia muda dinyatakan dalam model sebagai berikut,

$$e^Y = \beta_0 \cdot X_1^{\beta_1} \cdot X_3^{\beta_3} \cdot e^{\beta_2 X_2 + \beta_4 X_4 + \mu} \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \beta_4 X_4 + \mu \dots \dots \dots (3)$$

Dimana :

Y = Penawaran tenaga kerja usia muda (TPAK usia 15-19 tahun dalam %)

$X_1$  = Pendapatan perkapita (rupiah)

$X_2$  = Mutu SDM (%)

$X_3$  = Tingkat Upah (rupiah)

$X_4$  = Tingkat kemiskinan (%)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Parameter yang akan diestimasi

$\mu$  = Error term

$\ln$  = Logaritma Natural

$e$  = Eksponensial

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan berbagai ujian statistik diantaranya:

### 1. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan seberapa besar variasi perubahan variabel-variabel *independen* terhadap variabel dependen. Semakin besar  $R^2$  maka semakin besar variasi perubahan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

### 2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan valid. Model tersebut dikatakan valid apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak maka model tersebut tidak valid dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

### 3. Uji t

Pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing koefisien regresi kemudian

dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ . jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan dengan demikian  $H_1$  diterima artinya bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.5. Definisi Operasional

1. Penawaran tenaga kerja usia muda adalah tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar. TPAK usia muda adalah rasio antara jumlah angkatan kerja usia 15-19 tahun dengan jumlah penduduk yang masuk usia 15-19 tahun dinyatakan dalam satuan persen.

$$TPAK_{15-24 \text{ tahun}} = \frac{\text{jumlah angkatan kerja usia 15-19 tahun}}{\text{jumlah penduduk usia 15-19 tahun}} \times 100\%$$

2. Pendapatan perkapita adalah pendapatan rata-rata penduduk di Kabupaten Takalar yang didapatkan dari membagi jumlah PDRB atas dasar harga konstan dengan jumlah penduduk yang dinyatakan dalam satuan rupiah.
3. Mutu sumber daya manusia (SDM) adalah rasio antara jumlah penduduk yang tamat SMA dengan jumlah penduduk yang bekerja usia 20 tahun ke atas dinyatakan dalam satuan persen. Mutu SDM dalam penelitian ini merupakan nilai mutu dari orang tua/keluarga dari penduduk usia muda (15-19 tahun).

$$\text{Mutu SDM} = \frac{\text{jumlah penduduk yang tamat SMA}}{\text{jumlah penduduk yang bekerja usia 20 tahun ke atas}} \times 100\%$$

4. Tingkat upah yaitu upah minimum Kabupaten Takalar yang diproksi dari rata-rata hasil penjumlahan UMK Palopo dan UMK Pare-Pare dinyatakan dalam satuan rupiah. UMK diproksi karena Kabupaten Takalar belum memiliki upah minimum sebagai standar upah suatu wilayah. Dalam penelitian ini menggunakan UMK Palopo dan UMK Pare-Pare karena



kedua daerah tersebut masih berada dalam satu wilayah yang sama dengan Kabupaten Takalar yaitu Provinsi Sulawesi Selatan.

$$UMK_{\text{Takalar}} = \frac{UMK \text{ Palopo} + UMK \text{ Pare - Pare}}{2}$$

5. Tingkat kemiskinan adalah persentase penduduk yang berada di bawah garis kemiskinan di Kabupaten Takalar yang dinyatakan dalam satuan persen. Garis kemiskinan merupakan dasar perhitungan jumlah penduduk miskin ditentukan dua kriteria yaitu pengeluaran konsumsi perkapita per bulan yaitu Rp 7.057,00 per orang per hari atau yang setara dengan 2100 kalori perkapita per hari dan nilai kebutuhan minimum komoditi bukan makanan meliputi pengeluaran untuk perumahan, pendidikan, dan kesehatan..

$$\text{Tingkat kemiskinan} = \frac{\text{jumlah penduduk miskin}}{\text{jumlah penduduk}} \times 100\%$$

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Kabupaten Takalar**

##### **4.1.1. Keadaan Geografis**

Kabupaten Takalar merupakan salah satu wilayah kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak pada bagian selatan. Letak astronomis Kabupaten Takalar berada antara 5.3 - 5.33 derajat Lintang Selatan dan antara 119.22-118.39 derajat Bujur Timur dengan luas wilayah kurang lebih 566,51 km<sup>2</sup>. Secara administrasi bagian timur wilayah Kabupaten Takalar berbatasan dengan Kabupaten Gowa, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Kabupaten Jeneponto, sebelah selatan berbatasan dengan Selat Makassar dan sebelah barat berbatasan dengan Laut Flores.

Wilayah administrasi Kabupaten Takalar hingga tahun 2006 terdiri atas 7 kecamatan, dan pada tahun 2007 mengalami pemekaran wilayah menjadi 9 kecamatan. Dua wilayah kecamatan hasil pemekaran adalah Kecamatan Sanrobone yang dimekarkan dari Kecamatan Mappakkasunggu, dan Kecamatan Galesong yang dimekarkan dari Kecamatan Galesong Utara dan Galesong Selatan.

Sumber data dari BPS Kabupaten Takalar, menunjukkan wilayah kecamatan terluas adalah Kecamatan Polombangkeng Utara dengan luas kurang lebih 212,25 Km<sup>2</sup>, atau sekitar 37,47% dari luas wilayah Kabupaten Takalar, sedangkan kecamatan yang memiliki luasan terkecil adalah Kecamatan Galesong Utara dengan luas wilayah kurang lebih 15,11 Km<sup>2</sup> atau sekitar 2,67% dari luas Kabupaten Takalar. Secara rinci luas masing-masing kecamatan di Kabupaten Takalar, diuraikan pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1: Luas Wilayah Menurut Kecamatan**

KECAMATAN	LUAS AREA (KM <sup>2</sup> )	% TERHADAP LUAS KAB
MANGARABOMBANG	100,5	17,74
MAPPKASUNGGU	45,27	7,99
SANROBONE	29,36	5,18
POLOMBANGKENG SELATAN	88,07	15,54
PATTALASSANG	25,31	4,47
POLOMBANGKENG UTARA	212,25	37,47
GALESONG SELATAN	24,71	4,36
GALESONG	25,93	4,58
GALESONG UTARA	15,11	2,67
	566,51	100

sumber: BPS SulSel, Kabupaten Takalar Dalam Angka 2013

#### 4.1.2. Perkembangan Penduduk

Dari data BPS, jumlah penduduk Kabupaten Takalar terus mengalami kenaikan tiap tahun di seluruh kecamatan. setiap kecamatan mengalami kenaikan jumlah penduduk dari tahun 2009 hingga 2010, dan jumlah penduduk Kabupaten Takalar juga mengalami kenaikan dari 257.974 jiwa pada tahun 2009 menjadi 275.034 jiwa pada tahun 2012.

**Tabel 4.2 : Jumlah Penduduk Kabupaten Takalar Berdasarkan Kecamatan (Jiwa)**

KECAMATAN	TAHUN			
	2009	2010	2011	2012
MANGARABOMBANG	35.237	36.689	37.058	37.428
MAPPKASUNGGU	14.562	15.139	15.291	15.444
SANROBONE	12.726	13.276	13.410	13.543
POLOMBANGKENG SELATAN	25.692	26.754	27.023	27.293
PATTALASSANG	33.177	34.729	35.079	35.428
POLOMBANGKENG UTARA	43.629	45.825	46.286	46.748
GALESONG SELATAN	22.811	23.854	24.094	24.334
GALESONG	35.838	37.371	37.747	38.125
GALESONG UTARA	34.302	35.966	36.328	36.691
JUMLAH	257.974	269.603	272.316	275.034

sumber: BPS SulSel, Kabupaten Takalar Dalam Angka 2013

#### **4.1.3. Kondisi Ketenagakerjaan**

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan dan menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran, serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja produktif. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisiensi dan memperluas lapangan kerja.

Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan nilai tambah PDB dibagi dengan jumlah penduduk yang bekerja untuk menghasilkan nilai tambah tersebut. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan menyongsong era globalisasi. Menurut BPS penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berumur 15 tahun ke atas, dan dibedakan sebagai angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Bila dilihat dari kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Takalar, jumlah angkatan kerja terus mengalami kenaikan dari tahun 2000 hingga 2006. Namun hal sebaliknya terjadi pada penduduk yang termasuk ke dalam golongan bukan angkatan kerja yaitu penduduk yang bersekolah, penduduk yang mengurus rumah tangga, dan kegiatan lainnya. Berikut adalah data jumlah angkatan kerja dan bukan angkatan kerja di Kabupaten Takalar.

**Tabel 4.3 Keadaan Tenaga Kerja Di Kabupaten Takalar (Jiwa)**

Tahun	angkatan kerja		jumlah	bukan angkatan kerja			jumlah
	Bekerja	mencari kerja		sekolah	MRT	Lainnya	
2000	90.797	2.172	92.969	22.708	44.836	18.478	86.022
2001	103.355	2.770	106.125	25.755	42.470	9.190	77.415
2002	96.571	4.507	101.078	26.236	46.249	13.894	86.379
2003	97.134	3.399	100.533	31.309	47.942	18.022	97.273
2004	100.102	4.118	104.220	28.579	49.713	16.822	95.114
2005	91.289	14.772	106.061	27.360	43.059	21.951	92.370
2006	106.845	13.241	120.086	15.713	53.126	15.406	84.245

Sumber: BPS Kab. Takalar (data diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Takalar mengalami kenaikan yang cukup tinggi pada tahun 2001 jika dibanding tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan jumlah penduduk yang bekerja mengalami kenaikan yang cukup besar akan tetapi mengalami penurunan pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2002. Dan pada tahun 2004 kembali meningkat dan terus terjadi hingga tahun 2006. Sedangkan pada kategori penduduk bukan angkatan kerja terjadi ketidakstabilan, hal ini terlihat dari jumlah bukan angkatan kerja pada tahun 2000 sebesar 86.022 jiwa mengalami penurunan setelah 6 tahun yaitu tahun 2006 sebesar 84.245 jiwa. Tetapi sempat mengalami kenaikan sebesar 97.273 jiwa pada tahun 2003. Salah satu penyebab kenaikan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Takalar yaitu jumlah penduduk yang bersekolah yang mengalami penurunan yang cukup besar di mana pada tahun 2000 jumlah penduduk yang bersekolah sebesar 20.708 orang mengalami kenaikan menjadi 31.309 orang pada tahun 2003 tetapi mengalami penurunan yang cukup besar hingga 15.713 orang pada tahun 2006. Hal ini menunjukkan bahwa makin banyak penduduk usia sekolah yang ingin terlibat dalam kegiatan ekonomi di Kabupaten Takalar.

## 4.2. Deskripsi Data

### 4.2.1. Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Usia Muda Di Kabupaten Takalar

Angkatan kerja merupakan penduduk yang ikut dalam pasar tenaga kerja dimana kelompok ini terbagi menjadi dua bagian yaitu penduduk yang bekerja dan menganggur atau sedang mencari kerja. Penduduk yang dimaksud disini adalah penduduk usia produktif 15-65 tahun. Partisipasi angkatan kerja adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode survei. Beberapa indikator yang dapat menggambarkan partisipasi angkatan kerja yaitu: pertama, *General Economic Activity Ratio* (Rasio Aktifitas Ekonomi Umum), rasio ini khusus untuk penduduk usia kerja, atau biasa disebut tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). TPAK adalah indikator yang biasa digunakan untuk menganalisa partisipasi angkatan kerja. Adapun rumus untuk mencari tingkat partisipasi angkatan kerja yaitu:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{jumlah angkatan kerja}}{\text{jumlah penduduk usia kerja}} \times 100\%$$

Yang kedua *Age Sex Specific Activity Ratio* adalah persentase angkatan kerja terhadap penduduk per kelompok umur dan jenis kelamin (age sex group)

Rumus: 
$$\frac{\text{jumlah angkatan kerja tiap kelompok umur / jenis kelamin}}{\text{jumlah penduduk kelompok umur / jenis kelamin}} \times 100\%$$

Rasio ini menggambarkan partisipasi angkatan kerja pada tiap kelompok umur atau jenis kelamin. TPAK menurut kelompok umur biasanya memiliki pola huruf "U" terbalik. Pada kelompok umur muda (15-19) tahun, TPAK cenderung rendah, karena pada usia ini mereka lebih banyak masuk kategori bukan angkatan kerja (sekolah). Begitu juga pada kelompok umur tua (diatas 65 tahun), TPAK rendah dikarenakan mereka masuk pada masa purnabakti (pensiun).

Berikut ini merupakan data tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar periode 2000-2012.

**Tabel 4.4 TPAK Usia 15-19 Tahun Di Kab.Takalar Periode 2000-2012**

tahun	Jumlah angkatan kerja usia 15-19 tahun (jiwa)	Jumlah penduduk usia 15-19 tahun (jiwa)	TPAK (%)
2000	9.985	23.979	42
2001	12.385	22.815	54
2002	9.458	23.066	41
2003	10.251	24.026	43
2004	10.805	24.390	44
2005	11.176	24.465	46
2006	10.140	24.865	41
2007	8.633	25.142	34
2008	10.067	24.578	41
2009	8.958	25.710	35
2010	9.265	24.574	38
2011	11.328	24.821	46
2012	10.195	25.069	41

Sumber: BPS Takalar, data diolah

Dari Tabel 4.4 menunjukkan bahwa angkatan kerja usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar mengalami ketidakstabilan jumlah angkatan kerja. Ini terlihat dari jumlah angkatan kerja tahun 2000 sebesar 9.985 jiwa, tahun berikutnya naik menjadi 12.385 jiwa tahun 2001 dan tahun 2002 mengalami penurunan 9.458 jiwa. Jumlah angkatan kerja terus mengalami kenaikan hingga puncaknya terjadi pada tahun 2005 dimana jumlah angkatan kerja menjadi 11.176 jiwa, di tahun berikutnya mengalami gejolak dan pada tahun 2012 jumlah angkatan kerja menjadi 10.195 jiwa. Sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar juga mengalami ketidakstabilan dimana TPAK terendah terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 34% dan TPAK tertinggi terjadi pada tahun 2001 yaitu 54%.

#### **4.2.2. Perkembangan Pendapatan Perkapita Di Kabupaten Takalar**

Salah satu indikator pengukuran pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah dengan melihat indikator perkembangan Produk Domestik Bruto (PDB), dimana PDB adalah nilai total uang dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi dalam satu disuatu negara. Perkembangan PDB dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi di tiap daerahnya dalam hal ini perkembangan Produk Regional Bruto (PDRB). PDRB merupakan total nilai dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi dalam satu tahun di wilayah tertentu tanpa membedakan kepemilikan faktor-faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi barang.

Data PDRB merupakan data dasar dan utama dalam menyusun kerangka perencanaan pembangunan daerah, disamping sebagai sumber informasi tentang bagaimana kondisi dan perekonomian secara makro regional. Oleh karena itu, data series PDRB pada dasarnya tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan teknis perencanaan pembangunan saja, tetapi juga dapat menjadi bahan untuk menentukan kebijakan baik bagi para pelaku pembangunan seperti pemerintah maupun segenap pelaku bisnis.

Pendapatan perkapita sendiri adalah nilai yang diambil dari PDRB dibagi dengan jumlah penduduk pada suatu wilayah tertentu dalam kurun waktu satu tahun. Pendapatan perkapita adalah data yang dipergunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat kesejahteraan masyarakat pada suatu daerah tertentu serta seberapa besar perkembangan ekonomi yang timbul di wilayah tersebut.

Dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta mengukur tingkat kesejahteraan di Kab.Takalar dimana kondisi perekonomian daerah tersebut sangat tergantung pada potensi dan sumber daya yang dimiliki, berbagai kebijakan serta upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah khususnya pemerintah Kab.Takalar. Untuk mengetahui kondisi perekonomian dan tingkat



kesejahteraan masyarakat maka perlu dicermati seberapa besar pendapatan perkapita di Kab.Takalar.

**Tabel 4.5. Perkembangan Pendapatan Perkapita Di Kab.Takalar Periode 2000-2012**

Tahun	PDRB ADH konstan (Rp)	jumlah penduduk (jiwa)	pendapatan perkapita (Rp)
2000	541.926.030.000	229.483	2.361.508
2001	562.202.240.000	231.680	2.426.633
2002	584.605.680.000	232.681	2.512.477
2003	607.853.770.000	240.578	2.526.639
2004	635.047.050.000	244.580	2.596.480
2005	670.476.940.000	248.162	2.701.771
2006	710.107.960.000	250.651	2.833.055
2007	752.977.040.000	252.270	2.984.806
2008	799.564.110.000	253.942	3.148.609
2009	852.208.810.000	257.974	3.303.468
2010	910.626.580.000	269.603	3.377.657
2011	977.443.890.000	272.365	3.588.728
2012	1.049.805.200.000	275.034	3.817.002

Sumber: BPS Kab.Takalar, data diolah

Pendapatan perkapita di Kabupaten Takalar dari tahun 2000 hingga 2012 terus mengalami kenaikan di mana pada tahun 2000 pendapatan perkapita penduduk sebesar Rp.2.361.508 terus mengalami kenaikan hingga tahun 2012 menjadi Rp.3.817.002. kenaikan pendapatan perkapita ini tidak terlepas dari kenaikan yang dialami oleh jumlah PDRB dari tahun 2000 sebesar Rp.541.926.030.000 naik menjadi Rp.1.049.805.200.000 tahun 2012. Kenaikan pendapatan perkapita Kabupaten Takalar yang terjadi tiap tahun tidak terlepas dari proses pembangunan yang menyebabkan pertumbuhan ekonomi terus mengalami peningkatan tiap tahunnya.

#### **4.2.3. Perkembangan Mutu SDM Di Kabupaten Takalar**

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam pembangunan suatu bangsa. Dinamika pembangunan di Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber

daya manusia dengan cara meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan merupakan suatu metode untuk mengembangkan keterampilan, kebiasaan dan sikap-sikap yang diharapkan dapat membuat seseorang lebih baik. Fokus pendidikan lebih diarahkan pada menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pada berbagai disiplin ilmu. Dunia pendidikan juga memiliki peran besar untuk ikut berpartisipasi mengatasi masalah ketenagakerjaan yang ada seperti masalah pengangguran. Pendidikan formal berperan menyumbang tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam proses peningkatan produktifitas tenaga kerja di Kabupaten Takalar dimana kondisi tersebut sangat tergantung pada tingkat pendidikan yang dimiliki, oleh karena berbagai kebijakan dan upaya telah dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Takalar. maka perlu diketahui seberapa besar mutu SDM di Kab. Takalar.

**Tabel 4.6 Perkembangan Mutu SDM Di.Kab Takalar Periode 2000-2012**

Tahun	jumlah penduduk yg tamat SMA (jiwa)	jumlah penduduk yg bekerja usia 20 tahun ke atas (jiwa)	mutu SDM (%)
2000	21.431	81.143	26
2001	20.350	91.422	22
2002	19.791	87.485	23
2003	23.798	91.038	26
2004	19.644	90.284	22
2005	25.066	102.716	24
2006	28.830	90.112	32
2007	27.071	86.666	31
2008	27.944	89.274	31
2009	30.637	92.801	33
2010	38.656	97.396	40
2011	30.623	107.766	28
2012	22.508	105.328	21

Sumber: BPS Kab.Takalar, data diolah

Mutu SDM di Kabupaten Takalar dapat ukur dari rasio antara jumlah penduduk yang tamat SMA dengan jumlah penduduk yang bekerja, yang artinya jika rasionya tinggi maka jumlah orang yang bekerja dengan tingkat pendidikan

SMA akan tinggi hal sebaliknya jika rasionya rendah maka jumlah orang yang bekerja dengan tingkat pendidikan SMA akan rendah jadi penduduk yang bekerja dengan status pendidikan tidak tamat SMA menjadi tinggi. Dari data pada Tabel 4.6 terlihat bahwa mutu SDM di Kabupaten Takalar mengalami fluktuasi, mutu SDM tertinggi terjadi pada tahun 2010 sebesar 40% penduduk yang bekerja merupakan lulusan SMA, sedangkan mutu SDM terendah terjadi pada tahun 2012 yaitu sebesar 21%, ini berarti sebagian besar penduduk yang bekerja bukan penduduk yang tamat SMA.

#### **4.2.4. Perkembangan Tingkat Upah Di Kabupaten Takalar**

Dalam ekonomi neoklasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Upah sangat berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja, dimana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, maka dengan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja.

Tujuan utama ditetapkan upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum seperti untuk kesehatan, efisiensi, dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum adalah usaha untuk mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah, terutama pekerja miskin. Dalam penelitian ini Kabupaten Takalar belum memiliki UMK oleh karena itu upah minimum diproksi dari upah minimum daerah lain. Dalam penelitian ini digunakan UMK kota Pare-Pare dan kota Palopo karena merupakan daerah terdekat yang memiliki UMK periode 2000-2012 dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 4.7 Proksi Upah Minimum Kab. Takalar Periode 2000-2012 (Rp)**

Tahun	UMK Palopo	UMK Pare-Pare	Proksi UMK Takalar
2000	200.000	200.000	200.000
2001	300.000	300.000	300.000
2002	375.000	375.000	375.000
2003	415.000	415.000	415.000
2004	455.000	455.000	455.000
2005	510.000	510.000	510.000
2006	612.000	612.000	612.000
2007	805.065	673.200	739.133
2008	905.000	740.520	822.760
2009	905.000	905.000	905.000
2010	1.005.556	1.100.000	1.052.778
2011	1.100.000	1.100.100	1.100.050
2012	1.200.000	1.200.000	1.200.000

Sumber: BPS SulSel, data diolah

Perkembangan upah dari tahun 2000-2012 terus mengalami peningkatan dikarenakan pemerintah menyadari bahwa dengan pemberian upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka akan meningkatkan kesejahteraan bagi mereka sendiri, selain itu masyarakat juga akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka.

#### **4.2.5. Perkembangan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Takalar**

Menurut BPS, tingkat kemiskinan didasarkan pada jumlah rupiah konsumsi berupa makanan yaitu 2100 kalori per orang per hari (dari 52 jenis komoditi yang dianggap mewakili pola konsumsi penduduk yang berada dilapisan bawah), dan konsumsi non makanan (dari 45 jenis komoditi makanan sesuai kesepakatan nasional dan tidak dibedakan antara wilayah pedesaan dan perkotaan). Patokan kecukupan 2100 kalori ini berlaku untuk semua umur, jenis kelamin, dan perkiraan tingkat kegiatan fisik, berat badan, serta perkiraan status fisiologis penduduk, ukuran ini sering disebut dengan garis kemiskinan. Penduduk yang memiliki pendapatan dibawah garis kemiskinan dikatakan dalam kondisi miskin.

Tingkat kemiskinan merupakan perbandingan antara jumlah penduduk miskin dengan jumlah penduduk daerah tersebut, makin tinggi tingkat kemiskinan berarti makin banyak penduduk daerah tersebut yang tidak dapat memenuhi standar konsumsi yaitu 2100 kalori per orang per hari sehingga dapat dikatakan bahwa banyak penduduk yang tidak sejahtera. Data tingkat kemiskinan di Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 4.8:

**Tabel 4.8 Tingkat Kemiskinan Di Kab.Takalar Periode 2000-2012 (%)**

tahun	tingkat kemiskinan
2000	9,37
2001	10,09
2002	13,77
2003	14,09
2004	13,99
2005	12,43
2006	14,09
2007	13,8
2008	12,68
2009	12,44
2010	12,05
2011	10,04
2012	9,59

Sumber: BPS SulSel, data diolah

Dari data tingkat kemiskinan pada tabel 4.8 menunjukkan terjadi fluktuasi pada tahun 2000 hingga 2006 lalu kemudian terus mengalami penurunan hingga tahun 2012. Tingkat kemiskinan tertinggi terjadi pada tahun 2003 dan 2006 dimana tingkat kemiskinan sebesar 14,09% dan tingkat kemiskinan terendah pada tahun 2000 sebesar 9,37%.

#### **4.3. Analisis Data**

Hasil penelitian dan pembahasan merupakan penggambaran tentang hasil yang diperoleh dalam penelitian yang terdiri atas variabel Independen dan variabel Dependen. Pada bab ini, akan membahas hasil pengujian model atau

persamaan struktural berdasarkan analisa secara statistic yang dilakukan dengan beberapa uji statistik untuk mengetahui signifikan variabel persamaan, meliputi uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji F dan Uji t. Analisis data yang dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program spss 16.0.

#### 4.4. Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi berganda. Metode ini untuk mengetahui apakah variabel independen (pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah dan tingkat kemiskinan) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (penawaran tenaga kerja usia muda). Pengolahan data dengan menggunakan software spss 16.0. Melalui penggunaan software spss dapat dilihat hasil yang menunjukkan hubungan secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil deskriptif statistik berdasarkan data yang diolah pada penelitian ini dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Deskriptif Statistik Variabel-Variabel yang Diestimasi**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	13	.34	.54	.4200	.05115
Ln_X1	13	14.67	15.15	14.8811	.15811
X2	13	.21	.40	.2762	.05561
Ln_X3	13	12.21	14.00	13.2852	.54915
X4	13	.0937	.1409	.121869	.0181827
Valid N (listwise)	13				

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 jumlah sampel sebanyak 13 atau sebanyak 13 tahun data time series yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari tahun 2000-2012, nilai minimum dari variabel penawaran tenaga kerja usia muda (Y) adalah

0,34 atau 34%, artinya 34% penduduk usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar merupakan angkatan kerja selama periode penelitian dari tahun 2000 hingga 2012 dan nilai maksimum 0,54 atau 54%, artinya 54% penduduk usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar merupakan angkatan kerja selama periode penelitian dari tahun 2000-2012, rata-rata angka partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun selama tahun penelitian 2000-2012 yaitu 0,4200 atau 42% dari total populasi tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun dengan standar deviasi 0,5115. Hal ini mengandung pengertian bahwa mayoritas penduduk usia 15-19 tahun di Kabupaten Takalar adalah angkatan kerja dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) yang relatif kecil yaitu 0,5115.

Pada variabel pendapatan perkapita ( $X_1$ ) yang telah dilakukan logaritma natural ( $\ln X_1$ ) dengan jumlah sampel sebanyak 13 atau 13 tahun data time series yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai minimum yaitu 14,67 artinya pendapatan perkapita penduduk Kabupaten Takalar selama periode penelitian tahun 2000-2012 sebesar 14,67, nilai maksimum adalah 15,15 yang memiliki arti bahwa pendapatan perkapita penduduk Kabupaten Takalar selama periode penelitian tahun 2000-2012 sebesar 15,15. Adapun rata-rata pendapatan perkapita penduduk di Kabupaten Takalar selama periode 2000-2012 yaitu 14,8811 dari total populasi pendapatan perkapita dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) yaitu 0,15811.

Variabel mutu SDM ( $X_2$ ) dengan jumlah sampel 13 atau jumlah tahun penelitian sebanyak 13 tahun memiliki nilai minimum 0,21 atau 21% artinya sebanyak 21% penduduk yang bekerja di Kabupaten Takalar tamat SMA selama periode 2000-2012, sedangkan nilai maksimum 0,40 atau 40% artinya sebanyak 40% penduduk yang bekerja di Kabupaten Takalar tamat SMA. rata-rata mutu SDM di Kabupaten Takalar selama periode 2000-2012 yaitu 0,2762 atau 27,62%

dengan standar deviasi 0,05561 hal ini mengandung pengertian bahwa sebagian kecil penduduk yang bekerja di Kabupaten Takalar tamat SMA dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) yang cukup kecil yaitu 0,05561.

Pada variabel tingkat upah ( $X_3$ ) yang telah di lakukan logaritma natural ( $\ln X_3$ ) dengan jumlah sampel sebanyak 13 atau 13 tahun data time series yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai minimum yaitu 12.21 artinya proksi upah minimum Kabupaten Takalar selama periode 2000-2012 sebesar 12,21, nilai maksimum adalah 14,00 artinya proksi upah minimum Kabupaten Takalar selama periode 2000-2012 sebesar 14,00. Adapun rata-rata upah minimum Kabupaten Takalar yang telah diproksi selama periode 2000-2012 yaitu 13.2852 dengan standar deviasi 0,54915.

Pada variabel tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) dengan jumlah sampel sebanyak 13 atau 13 tahun data time series yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai minimum sebesar 0,0937 atau 9,37%, artinya jumlah penduduk Kabupaten Takalar yang tergolong penduduk miskin sebesar 9,37%. Nilai maksimum sebesar 0,1409 atau 14,09%, angka ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Takalar yang tergolong penduduk miskin selama periode penelitian yaitu 2000-2012 yaitu 14,09%. Rata-rata penduduk miskin di Kabupaten Takalar selama periode 2000-2012 sebesar 0,121869 atau 12,19% dengan nilai penyimpangan yang cukup kecil yaitu 0,0181827

#### **4.5. Uji Statistik**

Hasil perhitungan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar yang dalam hal ini dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun dapat diketahui dari tabel berikut:



**Tabel 4.10 Hasil Estimasi Regresi**

Variabel	coeficient	Std. Error	t statistik	Sig
Constanta	19.885	4.414	4.505	.002
pendapatan perkapita ( $X_1$ )	-1.651	.384	-4.299	.003
mutu SDM ( $X_2$ )	-.367	.152	-2.407	.043
tingkat upah ( $X_3$ )	.433	.107	4.047	.004
tingkat kemiskinan ( $X_4$ )	-4.476	.945	-4.738	.001
	R = 0.916                      R Square = 0.840			
	F = 10.468                      sig = 0.003			

Sumber : Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 16.0 (diolah dari lampiran)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dengan menggunakan program spss 16,00 maka diperoleh estimasi pada persamaan berikut:

$$Y = 19,885 - 1,651 X_1 - 0,367 X_2 + 0,433 X_3 - 4,476 X_4 \dots\dots\dots(3)$$

$$\text{Std. Error } (4,414) \quad (0,384) \quad (0,152) \quad (0,107) \quad (0,945)$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi antara pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan dengan penawaran tenaga kerja (Y). diperoleh nilai  $R^2 = 0.840$  dengan nilai  $F_{hitung}$  ( uji F) yang signifikan. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  menandakan bahwa model yang digunakan pada studi ini secara statistik adalah layak digunakan untuk menjelaskan dampak perubahan variabel-variabel independen seperti pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah dan tingkat kemiskinan terhadap variabel dependen penawaran tenaga kerja usia muda. Hal ini diperkuat lagi dengan nilai standar error yang sangat kecil yaitu sebesar 0,02509.

Dengan nilai  $R^2 = 0.840$  maka dapat dijelaskan bahwa variasi dari perubahan variabel dependen yaitu penawaran tenaga kerja usia muda (Y) mampu dijelaskan secara serentak oleh variabel independen yaitu pendapatan perkapita ( $X_1$ ), mutu SDM ( $X_2$ ), tingkat upah ( $X_3$ ) dan tingkat kemiskinan ( $X_4$ ), dimana 84% ditentukan oleh perubahan pada variabel-variabel independen tersebut dan sisanya 16% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk pada model yang digunakan dalam studi ini (laten variabel).

Hasil estimasi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 19,885 memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun akan naik ketika variabel pendapatan perkapita ( $X_1$ ), mutu sdm ( $X_2$ ), tingkat upah ( $X_3$ ), dan tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) tetap.

#### **4.5.1. Pengaruh Pendapatan Perkapita ( $X_1$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda**

Dari hasil regresi di atas ditemukan bahwa pendapatan perkapita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar dengan koefisien regresi -1,651 artinya jika pendapatan perkapita naik sebesar 1% maka penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar turun sebesar 1,65%.

Jadi kenaikan pendapatan perkapita akan menyebabkan turunnya penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar hal ini menunjukkan ada kesesuaian dengan hipotesis berdasarkan landasan teori yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya. Tingkat partisipasi usia muda dalam angkatan kerja memiliki hubungan yang negatif dalam tingkat pendapatan atau penghasilan keluarga, Ini berarti bahwa jika pendapatan keluarga meningkat akan mengakibatkan penurunan tingkat partisipasi usia muda dalam angkatan kerja. Penduduk usia muda merupakan tenaga kerja yang akan memasuki angkatan kerja bila pendapatan keluarga mereka mengalami penurunan. Hal ini karena penduduk usia muda merupakan kelompok pekerja sekunder yakni yang beranggapan bahwa bekerja bukan merupakan kebutuhan primer.

#### 4.5.2. Pengaruh Mutu SDM ( $X_2$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda

Hasil regresi menunjukkan bahwa mutu SDM memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar dengan koefisien regresi sebesar  $-0,367$  yang berarti jika mutu SDM naik sebesar 1% maka akan menyebabkan penurunan penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar sebesar 0,37%. Jadi peningkatan mutu SDM akan menyebabkan turunnya penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar hal ini tidak sesuai dengan hipotesis pada pembahasan sebelumnya.

Menurut MC Connell, Brue, dan Macpherson (Karo, 2009), kualitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui *investment in human capital*. Pendidikan yang terus menerus, dan pelatihan akan mampu menjaga tingkat penyerapan tenaga kerja penuh. Tenaga kerja memasuki dunia kerja dengan tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda. Begitu juga dengan tingkat pendidikan dan jam pelatihan yang mereka ikuti. Tenaga kerja dengan tingkat kemampuan, pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi atau lebih lama akan menawarkan lebih besar produktivitas dari tenaga kerja yang kurang terampil. Prinsip *investment in human capital* hampir sama dengan prinsip investasi fisik. Pengeluaran untuk pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian pekerja sehingga penghasilan individu di masa yang akan datang diharapkan menjadi lebih besar.

Meningkatkan mutu pendidikan disatu pihak akan meningkatkan penghasilan individu dan masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dipihak lain dengan meningkatkan pendidikan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan mutu sumber daya manusia atau kualitas penduduk. Semakin

tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula produktivitas penduduk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan penduduk maka tinggi juga produktivitas kerjanya, akibatnya keinginan untuk masuk di pasar kerja makin meningkat pula. hal ini yang menyebabkan penawaran tenaga kerja juga akan meningkat akan tetapi disatu sisi jika penduduk yang telah masuk usia kerja namun lebih memilih pendidikan yang tinggi akan mengakibatkan turunnya tingkat partisipasi angkatan kerja yang berarti menurunkan penawaran tenaga kerja.

#### **4.5.3. Pengaruh Tingkat Upah ( $X_3$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda**

Hasil regresi menunjukkan bahwa tingkat upah dalam hal ini UMK berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar dengan koefisien regresi sebesar 0,433 artinya jika UMK dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar sebesar 0,43%.

Ini membuktikan bahwa apabila tingkat upah naik maka akan meningkatkan penawaran tenaga kerja yang sesuai dengan hipotesis yang dijelaskan dalam teori ekonomi Neoklasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat. Upah sangat berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja, dimana jika semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja maka semakin banyak jumlah penduduk usia kerja yang memilih masuk ke pasar tenaga kerja, maka dengan otomatis akan meningkatkan jumlah angkatan kerja.

#### 4.5.4. Pengaruh Tingkat Kemiskinan ( $X_4$ ) Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda

Dari hasil regresi diketahui bahwa tingkat kemiskinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar dengan koefisien regresi sebesar  $-4,476$ . Hasil ini kita ketahui jika tingkat kemiskinan naik 1% maka akan menurunkan penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar sebesar 4,48%.

Dari hasil regresi tersebut membuktikan bahwa jika tingkat kemiskinan meningkat maka akan menurunkan penawaran tenaga kerja usia muda begitu juga sebaliknya jika penawaran tenaga kerja usia muda meningkat maka akan menurunkan tingkat kemiskinan hal ini tidak sesuai dengan hipotesis pada bab sebelumnya. Kemiskinan bisa terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah pengangguran, dan pengangguran terjadi pun karena ada nya beberapa faktor seperti lapangan kerja yang sedikit, pendidikan yang kurang, keinginan bekerja yang kurang (malas), dan tidak memiliki skill untuk bekerja. Jika penduduk usia muda masuk ke dalam pasar tenaga kerja dengan skill/kemampuan seadanya maka sedikit atau banyak akan meningkatkan penghasilan keluarga sehingga konsumsi sehari-hari dapat terpenuhi.

#### 4.5.5. Uji F

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,468 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3,8378 pada taraf kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ). Jadi dapat dikatakan bahwa faktor pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah dan tingkat kemiskinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar. Maka disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ).

#### 4.5.6. Uji t

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien dari variabel independen secara parsial. Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel independen secara parsial dalam mempengaruhi variasi dari perubahan variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata. Seperti dijelaskan pada bab 3 tentang metodologi penelitian dinyatakan bahwa jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  atau hipotesis nol ditolak dan dengan demikian  $H_1$  atau hipotesis alternatif diterima. uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%. Dalam tabel hasil regresi pengaruh pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah, dan tingkat kemiskinan terhadap penawaran tenaga kerja di Kabupaten Takalar, dengan  $\alpha: 5\%$  dan  $df = (n - k = 13 - 5 = 8)$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,306004. Penjelasan uji t dijelaskan pada penjelasan sebagai berikut:

##### 1). Pendapatan perkapita

Dari hasil regresi, pendapatan perkapita memiliki nilai signifikansi dengan p value  $0,003 < 0,05$ . Pendapatan perkapita ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}=4,299$  dengan  $t_{tabel}=2,306004$ , jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan perkapita ( $X_1$ ) adalah signifikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda ( $Y$ ). Nilai koefisien regresi menunjukkan tanda negatif, oleh karena pendapatan perkapita ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan kata lain hipotesis diterima.

##### 2). Mutu SDM

Dari hasil regresi, mutu SDM memiliki nilai signifikansi dengan p value  $0,043 < 0,05$ . Mutu SDM ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}=2.407$  dengan  $t_{tabel}=2,306004$ ,

jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  adalah signifikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda (Y). Nilai koefisien regresi menunjukkan tanda negatif, oleh karena mutu SDM ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dengan kata lain hipotesis ditolak.

### 3). Tingkat upah

Dari hasil regresi, tingkat upah memiliki nilai signifikansi dengan p value  $0,004 < 0,05$ . Tingkat upah ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}=4.047$  dengan  $t_{tabel}=2,306004$ , jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat upah ( $X_3$ ) adalah signifikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda (Y). Nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif, oleh karena tingkat upah ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan kata lain hipotesis diterima.

### 4) tingkat kemiskinan

Dari hasil regresi, tingkat kemiskinan memiliki nilai signifikansi dengan p value  $0,001 < 0,05$ . Tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}=4.738$  dengan  $t_{tabel}=2,306004$ , jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) adalah signifikan mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda (Y). Nilai koefisien regresi menunjukkan tanda negatif, oleh karena tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) berpengaruh negatif dan signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dengan kata lain hipotesis ditolak.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh pendapatan perkapita, mutu SDM, tingkat upah dan tingkat kemiskinan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Kabupaten Takalar. Adapun kesimpulan yang bisa di ambil adalah sebagai berikut :

1. Variabel pendapatan perkapita ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda yang dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun (Y) di Kabupaten Takalar.
2. Variabel mutu SDM ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda yang dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun (Y) di Kabupaten Takalar ..
3. Variabel tingkat upah ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda yang dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun (Y) di Kabupaten Takalar ..
4. Variabel tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda yang dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja usia 15-19 tahun (Y) di Kabupaten Takalar.

Secara simultan, variabel pendapatan perkapita ( $X_1$ ), mutu SDM ( $X_2$ ), tingkat upah ( $X_3$ ), dan tingkat kemiskinan ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variable dependen (Y) yaitu penawaran tenaga kerja usia muda.



## 5.2. Saran

Dari analisis yang diperoleh peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pemerintah Kabupaten Takalar terus meningkatkan nilai PDRB, karena PDRB merupakan indikator pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Peningkatan pertumbuhan ekonomi tersebut dapat meningkatkan aktivitas perekonomian sehingga dapat meningkatkan pendapatan perkapita Kabupaten Takalar.
2. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas kerja sehingga memungkinkan penduduk mendapatkan pekerjaan yang layak dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan khususnya penduduk miskin. Oleh karena itu, sebaiknya pemerintah menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang layak bagi masyarakat. Disamping itu pemerintah juga dapat mengefektifkan program wajib belajar 12 tahun dengan memberikan program pendidikan gratis bagi masyarakat.
3. Pemerintah Kabupaten Takalar diharapkan dapat menetapkan UMK mengingat upah merupakan salah satu faktor pendorong penduduk usia kerja masuk ke dalam pasar tenaga kerja, oleh karena itu pemerintah dalam menentukan tingkat upah minimum harus menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan tenaga kerja dan keadaan ekonomi daerah agar tidak terjadi kekuatan upah yang akhirnya dapat meningkatkan pengangguran.
4. Pemerintah Kabupaten Takalar harus memberikan perhatian khusus kepada masyarakat yang kurang mampu dalam hal kesempatan kerja agar dapat menurunkan tingkat kemiskinan misalnya dengan pemberian pinjaman modal untuk usaha kecil/menengah.

5. Di sarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel di luar dari variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

### **5.3. Kelemahan Penelitian**

Pada penelitian ini, salah satu variabelnya yaitu tingkat upah yang di proksi menggunakan UMK Kota Palopo dan Kota Pare-Pare yang memiliki karakteristik yang cukup jauh berbeda dari daerah penelitian. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi peneliti lainnya yang ingin menggunakan variabel tersebut agar menggunakan proksi yang memiliki karakter yang sama dengan daerah penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Wahyudin. 2013. *Analisis Pengaruh PDRB Dan Jumlah Penduduk Yang Masih Bersekolah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Pada Masa Sebelum Dan Setelah Krisis Ekonomi Di Sulsel Periode 1997-2007*. Skripsi. Makassar.
- Apriyanti, Liyani. 2011. *Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanggulangan Kemiskinan Kota Semarang*. Skripsi. Semarang.
- Bakir, Zainab dan Manning, Chris. 1984. *Angkatan Kerja di Indonesia: Partisipasi, Kesempatan dan Pengangguran*. Rajawali. Jakarta.
- Becker. G.S. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Links to chapter previews. University of Chicago Press.
- Badan Pusat Statistik Provinsi. 2012. *Takalar Dalam Angka Edisi 2007-2012*. Makassar. Sulawesi Selatan.
- .....2012. *Survei sosial dan ekonomi nasional Sulawesi Selatan Edisi 2000-2012*. Makassar. Sulawesi Selatan.
- ..... 2012. *Indikator Kesejahteraan Rakyat Sulawesi Selatan Edisi 2000-2012*. Makassar. Sulawesi Selatan.
- ..... Kab. Takalar. 2006. *Takalar Dalam Angka 2006*. Takalar. Sulawesi Selatan.
- Dumairy. 1997. *Perekonomian Indonesia, Cetakan Kedua*, Penerbit Erlangga, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Fatmawati dan Fitrianti, Retno. 2005. *analisis Penawaran Tenaga Kerja Sektor Informal Perkotaan di Makassar, Sulsel*. Jurnal.
- Ilham. 2010. *Analisis Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi Selatan Pada Tahun 2000 Dan 2009*. Skripsi tidak dipublikasikan. Program Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Jhingan, ML 2002. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan, Edisi Keenambelas*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Karo, Berla. 2009. *Analisis Pasar Tenaga Kerja Di Sumatera Utara*. Repository USU. Medan.
- Kurniawan, R A. 2008. *Penawaran Tenaga Kerja Wanita Migran Kasus Kabupaten Lombok Tengah Propinsi Nusa Tenggara Barat*. Lombok.
- Kusumosuwidho, S. 1981. *Angkatan Kerja Dalam Dasar-Dasar Demografi, Lembaga Demografi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

- Lidya, Kurniati. 2011. *Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah Sektor Informal Di Kota Makassar*. Skripsi tidak dipublikasikan. Program Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Lipsey, Richard G, dkk. 1987. *Pengantar Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Pabidang, R. Martha. 2000. *Pengaruh pertumbuhan penduduk dan tingkat pendidikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Sulawesi selatan*. Skripsi, Makassar.
- Pratomo, Devanto Shasta dan Adi Saputra, Putu Mahardika. 2011. *Kebijakan Upah Minimum untuk Perekonomian yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*. *Journal of Indonesia*. Vol. 5. No 2, 269-285.
- Rasmawati. 2012. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Jam Kerja Wanita di Kota Makassar*. Skripsi, Makassar.
- Salim, E. 1980. *Pembangunan Ekonomi dan Pemerataan*. Idayu. Jakarta.
- Samuelson, Paul A dan Nordhaus William D. 1997. *Makro Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Satrio, Setiawan A. 2010. *Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. LPFE UI. Jakarta.
- Sukirno, Sadono. 2003. *Pengantar Teori Makroekonomi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Soeroto. 2002. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Gajah Mada University Press. Jakarta.
- Sudarsono. 1998. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Karunika Jakarta Universitas Terbuka. Jakarta.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suparlan, Parsudi. 1993. *Kemiskinan di Perkotaan*. Yayasan Obor. Jakarta
- Suryahadi, Asep. 2003. *Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in The Urban Formal Sector*. BIES.
- Suryadi, Ace. 2002. *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi*. Penerbit PT.Balai Pustaka. Jakarta.

- Suryawati, C. 2005. *Memahami Kemiskinan Secara Multidimensional*. JMPK Vol. 08/No.03/September/2005. Fakultas Kesehatan Masyarakat Dan Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. Semarang
- Swasono, Yudho dan Sulistyaningsih, Endang. 1983. *Metode perencanaan tenaga kerja edisi pertama*. BP FE UGM. Yogyakarta
- Todaro. Michael P. 2000. *Pembangunan ekonomi di dunia ketiga edisi ketujuh terjemahan haris munandar*. Erlangga. Jakarta.
- Trisnawati, 2010. *pengaruh faktor-faktor sosial ekonomi dan demografi terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di sulsel periode 1999-2008*. Skripsi tidak dipublikasikan. Program Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Tarigan, R. 2005. *Perencanaan Pembangunan Wilayah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.
- Uppun, Paulus. 2006. *Partisipasi Anak Dalam Kegiatan Ekonomi Di Wilayah Perkotaan Sulawesi Selatan : Suatu Pendekatan Analisis Rumah Tangga*. Disertasi Program Pascasarjana. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Yozi, Rahmat A. 2010. *Implementasi Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2kP) Di Kecamatan Tonjong Kabupaten Brebes Tahun 2007*. Semarang. Jurnal JEJAK, Volume 3, Nomor 1, Maret 2010.
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja)

# L A M P I R A N

## Lampiran 1

## DATA VARIABEL REGRESI

Tahun	TPAK usia 15-19 tahun (Y) (%)	Pendapatan perkapita (X <sub>1</sub> ) (Rp)	Mutu SDM (X <sub>2</sub> ) (%)	Tingkat upah (X <sub>3</sub> ) (Rp)	Tingkat kemiskinan (X <sub>4</sub> ) (%)
2000	42	2.361.508	26	200.000	9,37
2001	54	2.426.633	22	300.000	10,09
2002	41	2.512.477	23	375.000	13,77
2003	43	2.526.639	26	415.000	14,09
2004	44	2.596.480	22	455.000	13,99
2005	46	2.701.771	24	510.000	12,43
2006	41	2.833.055	32	612.000	14,09
2007	34	2.984.806	31	739.133	13,8
2008	41	3.148.609	31	822.760	12,68
2009	35	3.303.468	33	905.000	12,44
2010	38	3.377.657	40	1.052.778	12,05
2011	46	3.588.728	28	1.100.050	10,04
2012	41	3.817.002	21	1.200.000	9,59

## Lampiran 2 : Output Pengolahan Data Dengan SPSS 16.0

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, Lnx3, X2, Lnx1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	13	.34	.54	.4200	.05115
Ln timer	13	14.67	15.15	14.8811	.15811
X2	13	.21	.40	.2762	.05561
Ln timer	13	12.21	14.00	13.2852	.54915
X4	13	.0937	.1409	.121869	.0181827
Valid N (listwise)	13				

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.759	.02509

a. Predictors: (Constant), X4, Lnx3, X2, Lnx1



**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	4	.007	10.468	.003 <sup>a</sup>
	Residual	.005	8	.001		
	Total	.031	12			

a. Predictors: (Constant), X4, Lnx3, X2, Lnx1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.885	4.414		4.505	.002
	Lnx1	-1.651	.384	-5.104	-4.299	.003
	X2	-.367	.152	-.399	-2.407	.043
	Lnx3	.433	.107	4.650	4.047	.004
	X4	-4.476	.945	-1.591	-4.738	.001

a. Dependent Variable: Y